

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN *WORK-FAMILY CONFLICT*  
DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT WANITA YANG SUDAH  
MENIKAH DI RSUD Dr.H ABDUL MOELOEK PROVINSI LAMPUNG**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar S1 Psikologi Islam (S.Psi)  
Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama  
UIN Raden Intan Lampung**

**Oleh :**

**Kurnia Maharani**

**1531080128**

**PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI ISLAM**

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1441 H/2019 M**

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN *WORK-FAMILY CONFLICT*  
DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT WANITA YANG SUDAH  
MENIKAH DI RSUD Dr.H ABDUL MOELOEK PROVINSI LAMPUNG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar S1 Psikologi Islam (S.Psi)  
Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama  
UIN Raden Intan Lampung**

**Oleh :**

**Kurnia Maharani**

**1531080128**



**PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI ISLAM**

**Pembimbing I : Supriyati, S.Psi, M.Si**

**Pembimbing II : Rahmad Purnama, M.Si**

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1441 H/2019 M**

## ABSTRAK

### **Hubungan Antara Beban Kerja Dan *Work-Family Conflict* Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Di RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung**

Oleh

**Kurnia Maharani**

**1531080128**

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan kerja yang kemudian berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh pada kelelahan secara fisik serta dapat menimbulkan masalah dalam keluarga dan pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan *work-family conflict* dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Dr H Abdul Moeloek Provinsi Lampung.

Terdapat tiga hipotesis yang diajukan, *pertama* terdapat hubungan antara beban kerja dan *work-family conflict* dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Dr H Abdul Moeloek Provinsi Lampung. *kedua* terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Dr H Abdul Moeloek Provinsi Lampung. *ketiga* terdapat hubungan antara *work-family conflict* dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Dr H Abdul Moeloek Provinsi Lampung.

Metode pengumpulan data menggunakan skala psikologi yang meliputi, skala stress kerja sebanyak 38 aitem, skala beban kerja 36 aitem dan skala *work-family conflict* 18 aitem. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda yang dibantu dengan *SPSS 25.0 for windows*. Subjek penelitian ini adalah perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Dr H Abdul Moeloek Provinsi Lampung. Subjek yang digunakan sebanyak 58 perawat wanita yang sudah menikah yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling*.

Hasil penelitian pertama menunjukkan  $R_{x_1, y} = 0,362$  nilai  $F = 7,739$  dan  $p = 0,002$  ( $p < 0,01$ ) yang berarti terdapat hubungan positif signifikan antara beban kerja dan *work-family conflict* dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah. Beban kerja dan *work-family conflict* memberikan sumbangan efektif sebesar 28,2%. Hasil kedua dengan  $r_{x_1 - y} = 0,260$  dan  $R^2 = 0,068$  dan  $p = 0,002$  ( $p < 0,01$ ) yang menunjukkan hubungan positif signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah. Hasil ketiga dengan  $r_{x_2 - y} = 0,314$  dan  $R^2 = 0,098$  dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) yang menunjukkan hubungan positif signifikan antara *work-family conflict* dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah.

**Kata Kunci:** *Stres Kerja, Beban Kerja Dan Work-Family Conflict*





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA**

Alamat : Letkol H. Indro Suratmen Sukarame Bandar Lampung Telp (0721) 703531, 780421

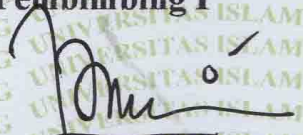
**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi** : Hubungan Antara Beban Kerja Dan *Work-Family Conflict* Dengan Stress Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Di RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung  
**Nama** : Kurnia Maharani  
**NPM** : 1531080128  
**Program Studi** : Psikologi Islam  
**Fakultas** : Ushuluddin dan Studi Agama

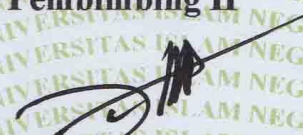
**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah  
Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

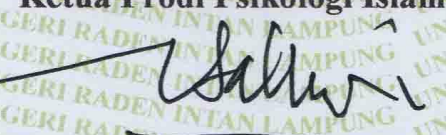
  
**Supriyati, S.Psi, M.Si**

**Pembimbing II**

  
**Rahmad Purnama, M.Si**

**Mengetahui**

**Ketua Prodi Psikologi Islam**

  
**Drs. M. Nursalim Malay, M.Si**  
**NIP.1963010119990310001**





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA**

Alamat : Letkol H. Indro Suratmen Sukarame Bandar Lampung Telp (0721) 703531, 780421

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul : **Hubungan Antara Beban Kerja Dan *Work-Family Conflict* Dengan Stress Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Di RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung.** Disusun oleh **Kurnia Maharani. NPM : 1531080128.** Prodi : **Psikologi Islam.** Fakultas : **Ushuluddin dan Studi Agama,** telah dimunaqosyahkan pada hari/tanggal : **Kamis, 27 Juni 2019**

**TIM DEWAN PENGUJI**

**Ketua : Dr. Sudarman, M.Ag**

**Sekretaris : Citra Wahyuni, M.Si**

**Penguji Utama : Drs. M. Nursalim Malay, M.Si**

**Penguji Pendamping I : Supriyati, S.Psi, M.Si**

**Penguji Pendamping II : Rahmad Purnama, M.Si**

**DEKAN**

**Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama**

**Dr. H. Arsyad Sobby Kesuma, Lc., M.Ag**

**NIP. 195808231993031001**





## PEDOMAN TRANSLITERASI

*Transliterasi* Arab-Latin digunakan sebagai pedoman yang mengacu pada Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543b/U/1987, sebagai berikut :

### 1. Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin
ا	A	ذ	Dz	ظ	Zh	م	M
ب	B	ر	R	ع	' (Koma terbalik di atas)	ن	N
ت	T	ز	Z			و	W
ث	Ts	س	S	غ	Gh	ه	H
ج	J	ش	Sy	ف	F	ء	, (Apostrof, tetapi tidak dilambangkan apabila terletak di awal kata)
ح	H	ص	Sh	ق	Q		
خ	Kh	ض	Dh	ك	K		
د	D	ط	Th	ل	L	ي	Y

### 2. Vokal

Vokal Pendek		Contoh	Vokal Panjang		Contoh	Vokal Rangkap	
َ	A	جَدَلْ	ا	Â	سَارَ	يْ...	Ai
ِ	I	سَدِلْ	ي	Î	قَيْلْ	وْ...	Au
ُ	U	ذَكِرْ	و	Û	يَجُورْ		

### 3. Ta Marbutah

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasroh dan dhammah, transliterasinya adalah /t/. Sedangkan ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/. Seperti kata : Thalhah, Raudhah, Jannatu al-Na'im.

### 4. Syaddah dan Kata Sandang

Transliterasi tanpa syaddah dilambangkan dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu. Seperti kata : Nazzala, Rabbana. Sedangkan kata sandang "al", baik pada kata yang dimulai dengan huruf qamariyyah maupun syamsiyyah. Contohnya : al-Markaz, al-Syamsu.



## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

*Assalamu 'alaikum wr.wb*

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Kurnia Maharani

NPM : 1531080128

Program Studi : Psikologi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Beban Kerja Dan *Work Family Conflict* Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Di RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung” merupakan hasil karya peneliti dan bukan plagiasi dari karya orang lain. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi, maka peneliti bersedia menerima konsekuensi sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Demikian pernyataan ini dengan sebenar-benarnya.

*Wassalamu 'alaikum wr.wb*

Bandar Lampung, 21 April 2019

Yang menyatakan,

**Kurnia Maharani**  
**1531080128**



## MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya : Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. (QS Al-Baqarah 2 :286).



## PERSEMBAHAN

Segenap rasa syukur dan terimakasih kupersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orangtuaku yang sangat aku sayangi dan kucintai, Ibu Rohaya (Almh) dan Bapak Ahmad Duski (Alm). Nia hanya bisa mendoakan mak dan papah. Semoga mak dan papah bangga dengan apa yang sudah nia lakukan dan nia dapat menyelesaikan skripsi ini, dan semoga mak dan papah tenang di alam sana dan mendapatkan tempat terbaik dari Allah SWT, Amiin.
2. Kakak-kakakku yang aku sayangi, Kyai Joni Tantowi, Daying Yusman Shaleh, Atu Evi Yuliana yang selalu menjagaku, memberikan semangat kepadaku, mengajarkan disiplin padaku, tak pernah berhenti untuk membuat percaya diri padaku, mereka tiada henti memberikan kasih sayangnya padaku dan tak pernah lelah mendengarkan keluh kesahku.
3. Reno Ferdialdo sahabatku, temanku, dan yang insyaallah akan menjadi imamku yang selalu memberikan doa, kasih sayang, kesetiaan dan dukungannya, serta selalu menyemangati dan mendukungku sehingga terselesaikanlah skripsi ini.
4. Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, tempat menempuh studi dan menimba ilmu pengetahuan, semoga menjadi Perguruan Tinggi yang lebih baik untuk kedepannya.



## **RIWAYAT HIDUP**

Kurnia Maharani, dilahirkan di Sukadana pada tanggal 04 Januari 1998. Nia demikian nama sapaan akrabnya, adalah anak keempat dari empat saudara dari pasangan Bapak Ahmad Duski (Alm) dan Ibu Rohaya (Almh). Alamat tempat tinggal peneliti di JL.Jendral Sudirman, RT/RW:002/002, Kel. Sukadana, Kec. Sukadana, Kab. Lampung Timur.

Menamatkan pendidikan Sekolah Dasar Di SD Negeri 1 Sukadana, Lulus pada tahun 2009, Pendidikan Menengah Pertama Di SMP Negeri 3 Sukadana, Lulus pada tahun 2012, Pendidikan Menengah Atas Di SMA Negeri 1 Sukadana, Lulus pada tahun 2015.

Pada tahun 2015 sampai saat ini pula peneliti terdaftar sebagai mahasiswa UIN Raden Intan Lampung, program S1 Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Jurusan Psikologi Islam. selama menimba ilmu di UIN peneliti mendapat banyak dari proses pembelajaran dikelas, PKL, KKN Dalam mengikuti PKL dan KKN tersebut peneliti menyadari bahwa pengetahuan tidak hanya murni didapatkan di dalam kelas saja, tetapi kita juga butuh informasi dari orang lain yang bisa menambah pengalaman.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan nikmat, Ilmu pengetahuan, kemudahan dan petunjuk-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW. Yang kita harapkan syafa'atnya nanti dihari akhir.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, peneliti, mendapat bantuan dari berbagai pihak baik berupa moril maupun materil. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati peneliti, ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Mukri., M.Ag selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. H. Arsyad Sobby Kesuma, Lc. M.Ag selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama.
3. Bapak Abdul Qohar, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam hal permasalahan perkuliahan dari semester awal hingga semester akhir.
4. Bapak Drs. M. Nursalim Malay, M.Si selaku Ketua Prodi Psikologi Islam dan Ibu Annisa Fitriani, S.Psi, M.A selaku Sekretaris Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, yang telah memberikan bimbingan dan arahan



dalam hal permasalahan perkuliahan dari semester awal hingga semester akhir dan memberikan motivasi penuh kepada peneliti.

5. Ibu Supriyati, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Bapak Rahmad Purnama, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk mendampingi peneliti dan memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam penyusunan skripsi ini dengan penuh kesabaran.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah mendidik serta memberikan ilmu kepada penulis selama perkuliahan.
7. Bapak. Dr. Hery Djoko Subandriyo, MKM selaku Direktur Utama, (Direktur Diklat & SDM), yang telah memberikan izin kepada peneliti mengadakan penelitian di RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung.
8. Bapak Ns.Mi' Roji.S.Kep selaku Kabag Diklat yang telah memberikan surat menyurat dalam penelitian di RSUD Dr.H Abdul Moeloek Provinsi Lampung.
9. Ibu Dewi Ns Dewi Muayanah, S.Kep selaku suvervisor keperawatan Irna I yang telah membimbing dan mengarahkan serta memberikan data-data yang dibutuhkan peneliti dalam penelitian di RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung.
10. Para Perawat Irna I RSUD Dr.H Abdul Moeloek Provinsi Lampung yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi menjadi subjek dalam penelitian ini.

11. Sahabat – sahabat tercinta dari awal perkuliahan Widya, Rima, Intan, Annisa, Fitriyanti, Reta, Septi. Teman main bareng, susah dan senang bareng, teman sekelas, yang akan selalu kurindukan masa-masa waktu kuliah terima kasih sudah selalu bersama, terimakasih atas dukungan serta bantuannya selama ini.

12. Keluarga besar angkatan Psikologi Islam 2015 dan kakak-kakak yang telah memberikan kebersamaan, dukungan, dan motivasi.

13. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu yang telah berjasa membantu baik secara moril dan materil dalam penyelesaian skripsi.

Peneliti berharap kepada Allah SWT semoga apa yang telah mereka berikan dengan segala kemudahan dan keikhlasannya akan menjadi pahala dan amal yang barokah serta mendapat kemudahan dari Allah SWT.Amin.

Skripsi dengan judul “Hubungan Antara Beban Kerja Dan *Work Family Conflict* Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah RSUD Dr.H Abdul Moeloek Provinsi Lampung”. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dan kesalahan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang peneliti miliki.Oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pembaca.

Akhirnya peneliti memohon Taufik dan Hidayah kepada Allah SWT dan semoga skripsi ini bermanfaat untuk kita semua.Amin.

Bandar Lampung, 21 April 2019

Kurnia Maharani  
1531080128



## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian .....	11
C. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Stres Kerja.....	13
1. Pengertian Stres Kerja .....	13
2. Aspek-Aspek Stres Kerja.....	14
3. Faktor Terjadinya Penyebab Stres Kerja .....	15
B. Beban Kerja.....	18
1. Pengertian Beban Kerja .....	18
2. Aspek-Aspek Beban Kerja .....	19
3. Indikator Beban Kerja .....	19
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	20
5. Dampak Beban Kerja.....	21

C. <i>Work-Family Conflict</i> .....	22
1. Pengertian <i>Work-Family Conflict</i> .....	22
2. Dimensi <i>Work-Family Conflict</i> .....	23
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work-Family Conflict</i> .....	24
D. Hubungan Antara Beban Kerja Dan <i>Work-Family Conflict</i> Dengan Stres Kerja .....	26
E. Kerangka Berfikir.....	31
F. Hipotesis.....	32

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Identifikasi Variabel.....	33
B. Definisi Operasional.....	33
C. Subyek Penelitian.....	35
D. Metode Pengumpulan Data.....	36
E. Validitas dan Reliabilitas .....	39
F. Teknik Analisa Data.....	40

### **BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**

A. Orientasi Kancan dan Persiapan.....	41
1. Orientasi Kancan .....	41
2. Persiapan Penelitian.....	44
3. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	49
4. Penyusunan Skala Untuk Penelitian .....	52
B. Pelaksanaan Penelitian .....	52
1. Penentuan Subjek Penelitian .....	52
2. Pelaksanaan Pengumpulan Data.....	55
3. Skoring.....	56
C. Analisis Data Penelitian .....	57
1. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian.....	57
2. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian.....	57
3. Uji Asumsi .....	60
4. Uji Hipotesis .....	62

5. Pengujian Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif	
Variabel Penelitian .....	65
D. Pembahasan.....	67

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	72
B. Saran .....	73
1. Bagi Rumah Sakit.....	73
2. Bagi Perawat.....	73
3. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	73

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**





## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel. 1 Populasi Dalam Penelitian .....	35
Tabel. 2 Blue Print Skala Stres Kerja.....	37
Tabel. 3 Blue Print Skala Beban Kerja .....	38
Tabel. 4 Blue Print Skala <i>Work-Family Conflict</i> .....	39
Tabel. 5 Distribusi Pegawai Pada RSUD Abdul Moeloek.....	42
Tabel. 6 Distribusi Aitem Skala Stres Kerja .....	47
Tabel. 7 Distribusi Aitem Skala Beban Kerja.....	48
Tabel. 8 Distribusi Aitem Skala <i>Work-Family Conflict</i> .....	49
Tabel. 9 Distribusi Aitem Gugur & Valid Skala Stres Kerja.....	50
Tabel. 10 Distribusi Aitem Gugur & Valid Skala Beban Kerja.....	51
Tabel. 11 Distribusi Aitem Gugur & Valid Skala <i>Work-Family Conflict</i> .....	52
Tabel. 12 Jumlah Perawat Berdasarkan Ruang.....	53
Tabel. 13 Jumlah Perawat Berdasarkan Rentang usia .....	53
Tabel. 14 Jumlah Perawat Berdasarkan Masa Kerja.....	53
Tabel. 15 Pengambilan Sampel Penelitian.....	55
Tabel. 16 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian .....	57
Tabel. 17 Kategorisasi Stres Kerja.....	58
Tabel. 18 Kategorisasi Beban Kerja.....	59
Tabel. 19 Kategorisasi <i>Work-Family Conflict</i> .....	59
Tabel. 20 Uji Normalitas.....	60
Tabel. 21 Uji Linieritas .....	62

Tabel. 22 <i>R-Square</i> .....	63
Tabel. 23 Uji Hipotesis Kedua dan Ketiga.....	64
Tabel. 24 Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif .....	66



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran. 1 Rancangan Ketiga Skala Penelitian

Lampiran. 2 Distribusi Data Uji Coba

Lampiran. 3 Validitas Dan Reliabilitas Hasil Uji Coba Ketiga Skala

Lampiran. 4 Data Skor Penelitian

Lampiran. 5 Tabulasi Data Penelitian

Lampiran. 6 Data Perawat Irna 1

Lampiran. 7 Hasil Uji Asumsi

Lampiran. 8 Hasil Uji Hipotesis

Lampiran. 9 Deskriptive Statistik Dan Hasil Ketiga Kategorisasi Skala

Lampiran. 10 Surat Perizinan Penelitian

Lampiran. 11 Kartu Konsultasi

Lampiran. 12 Dokumentasi Penelitian

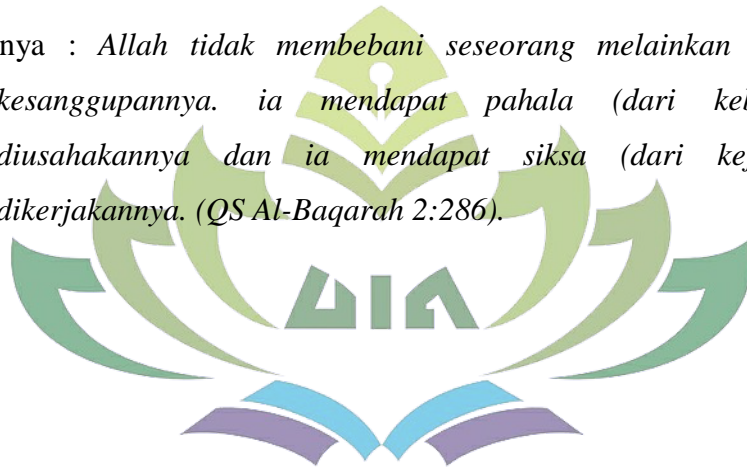


## MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ كُنَّا نَسِيًّا أَوْ  
أَخْطَاءً رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا  
لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۖ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۖ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ

الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya : Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (QS Al-Baqarah 2:286).



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Rumah Sakit atau Bidang Pelayanan Kesehatan adalah suatu organisasi yang tidak dapat lepas dari adanya akibat atau dampak era pasar bebas. Rumah sakit menjadi suatu industri yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan dikarenakan munculnya rumah sakit swasta serta pemodal dari dalam negeri maupun luar negeri. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang dapat menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Sumber daya manusia berasal dari kenyataan bahwa manusia (orang-orang) merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam setiap organisasi (Simamora, 2004).

Persaingan antar penyelenggara layanan kesehatan menjadikan meningkatnya jumlah rumah sakit. Persaingan ini tidak hanya terkait dengan bangunan dan sarananya saja, tetapi juga terkait dengan kualifikasi SDM dari staf medis dan staf non medis yang ada di dalamnya. Rumah Sakit merupakan salah satu contoh industri yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan dan bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan pasien. Dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien dilihat dari baik buruknya kinerja di dalam rumah sakit dapat diukur dari kinerja staf medis dan staf non medis. Salah satu dari staf medis rumah sakit yang langsung berhubungan dengan pasien adalah perawat (Wulandari & Retno, 2014).

Rumah Sakit di Provinsi Lampung yang menjadi rujukan seluruh kabupaten yang berada di Lampung dan merupakan satu-satunya rumah sakit bertipe B, Adalah Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek (RSUD.AM). Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek (RSUD.AM) saat ini menjadi RS rujukan tertinggi untuk Rumah Sakit di 15 kabupaten / kota di Provinsi Lampung. Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek (RSUD.AM) merupakan rumah sakit pendidikan dan memiliki tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang pelayanan rumah sakit, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah kepada gubernur serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Perda Provinsi Lampung No. 12 Tahun 2009 pasal 29 ayat 1).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada perawat wanita RSUD Dr.H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung yang sudah menikah di Irna 1 pada tanggal 25 Februari 2019 perawat wanita yang sudah menikah mengalami kelelahan dan gangguan kesehatan akibat banyaknya beban kerja yang harus ditangani, pasien yang dirawat sangat banyak dan sering mengalami kelelahan dalam menangani pasien, mengalami kesulitan dalam menentukan untuk mengutamakan kepentingan pekerjaan dan keluarga, dan masalah keluarga yang sering terjadi dikarenakan terlalu banyaknya waktu kerja dirumah sakit dibandingkan berkumpul dengan keluarga. Stres kerja merupakan masalah yang sering dialami oleh perawat faktor penyebab stres pada perawat yaitu detak jantung sangat cepat ketika *deadline* tugas semakin dekat, kepala pusing ketika pekerjaan datang terus

menerus, merasa cemas ketika pekerjaan menumpuk dan tidak ada orang lain yang membantu, *shift* malam biasanya jumlah perawat lebih sedikit dibanding *shift* pagi/siang dengan jumlah beban kerja yang sama yang dimungkinkan terjadinya penambahan beban kerja pada *shift* malam, serta perawat dituntut untuk selalu tepat waktu dalam pemberian obat.

Gibson, Ivancevich, dan Donelly (1996) menyebutkan beberapa profesi yang memiliki tingkat konsekuensi tinggi terkena stres diantaranya seperti polisi, perawat, sekretaris, dan pekerja sosial. Profesi – profesi atau pekerjaan tersebut memiliki tingkat stres tinggi karena memiliki tanggung jawab serta tuntutan pekerjaan yang besar atau berat. Perawat Indonesia yang bekerja di provinsi Lampung, Bengkulu, Aceh, Sumatera Utara sebanyak 50,9 % mengalami atau merasakan stres kerja, gejala-gejalanya seperti : merasa pusing, lelah tidak ada istirahat karena beban terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif yang memadai. Perawat yang bekerja di rumah sakit pemerintah dengan penghasilan yang lebih rendah atau kecil mengalami stres kerja yang lebih besar atau tinggi dibandingkan perawat yang bekerja di rumah sakit swasta (PPNI dalam Prismaanti & Faiqoh, 2012).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Prabawati (2012) mengenai hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat bagian rawat inap diperoleh hasil perawat yang mengalami beban kerja tinggi sebanyak 50% dan tuntutan mental dan tuntutan fisik yang menjadi posisi tertinggi dibandingkan skala lainnya pada metode NASA-TLX. Hasil penelitian Prismaanti & Faiqoh (2012) menunjukkan



terdapat hubungan signifikan antara *shift* kerja dengan stres kerja perawat ruang rawat inap di Unit Rawat Inap RSUD Dr. Soegiri Lamongan.

Hasil penelitian Dewi, (2015) terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja perawat terhadap stres kerja perawat. Beban kerja perawat di rumah sakit meliputi beban kerja fisik dan mental. Beban kerja fisik meliputi mengangkat pasien, memandikan pasien, membantu pasien ke kamar mandi, dan sebagainya sedangkan beban kerja mental dapat berupa bekerja dengan *shift* atau bergiliran pagi, siang, dan malam, kompleksitas pekerjaan, mempersiapkan mental dan rohani pasien dan keluarga terutama bagi yang akan memerlukan operasi atau dalam keadaan kritis.

Hasil Penelitian Wulandari & Retno (2014), terdapat hubungan yang kuat antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Hal ini berarti apabila konflik peran ganda semakin tinggi maka stres kerja pada perawat juga akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya jika konflik peran ganda semakin rendah maka stres kerja yang dialami oleh perawat juga akan semakin rendah.

Sebuah unit pelayanan yang merupakan tempat untuk perawatan perorangan yang meliputi observasi, diagnosa, pengobatan, keperawatan, rehabilitas kegiatan yang dilakukan perawat adalah memberikan pelayanan kepada pasien selama 24 jam, keberadaan perawat membuat pasien selalu mengeluhkan penyakitnya ke perawat dan membuat perawat mengalami kelelahan merupakan definisi dari unit rawat inap. Perawat mengalami stres kerja, gejala-

gejalanya seperti mengalami kelelahan fisik, emosi, dan mental dari sisi keluarga pasien yang menuntut dan rekan kerja yang tidak sejalan (Prabawati, 2012).

Jadi tuntutan pekerjaan yang terlalu berat akan menimbulkan atau memunculkan stres, Pada pekerjaan dan menjadikan manusia tidak semangat (berputus asa) dari rahmat Allah Swt, (Auladiyah.B, 2016). Sedangkan, Allah sudah memperingatkan dalam Q.S Yusuf 12: 87, yang berbunyi:

يَبْنِي أَذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْيَسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأْيَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

*Artinya: "Hai anak-anakku, pergilah kamu, dan carilah berita atau informasi tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu patah semangat atau berputus asa dari rahmat Allah. Bahwa sesungguhnya tiada berpatah semangat atau berputus asa dari rahmat Allah, terkecuali kaum yang kafir (Q.S Yusuf 12 :87)."*

Mangkunegara (2000), mengatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi perasaan yang dialami perawat yang merasa perasaannya ditekan dan merasa ditekan dalam menghadapi pekerjaan. Faktor-faktor penyebab stres terdapat enam faktor, antara lain : beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pemimpin atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain (Hasibuan, 2012).

Gejala dan kecenderungan yang muncul dari stres kerja dapat dilihat dari perubahan baik secara fisiologis, psikologis dan sikap atau perilaku (Wijono, 2010). Perubahan fisiologis, ditandai dengan adanya tanda - tanda seperti merasa lelah/letih, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan. Perubahan psikologis,

ditandai adanya kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, nafas ngos-ngosan dan perubahan sikap, ditandai seperti munculnya keras kepala (egois), mudah marah (sensitif), tidak puas terhadap apa yang dicapai dan sebagainya (Wijono, 2010) .

Terkait persoalan stres kerja pada perawat, Ilmi (2003) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *work-family conflict* (konflik peran ganda) memiliki kontribusi sebesar 37,4% sebagai pencetus stres kerja dari faktor individu. Hasil Penelitian Suswanti & Ayyubi (2008), juga menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi beban kerja perawat sebesar 72,7% sedangkan 27,3% merupakan faktor lain (Wulandari & Retno, 2014).

Produktifitas tenaga kesehatan sangat berpengaruh pada beban kerja yang berlebihan. Perawat merasakan bahwa jumlah perawat yang ada, tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Kondisi atau keadaan ini dapat memicu munculnya stres kerja, karena secara tidak langsung pasien yang berkunjung menuntut untuk mendapatkan pelayanan yang efektif dan efisien sehingga permasalahan yang dihadapi pasien segera terselesaikan (Munandar, 2008).

Riggio (2003) mendefinisikan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas atau beban pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mewajibkan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja.

Allah tidak pernah mengasihi atau memberikan kewajiban yang memberatkan ataupun menyusahkan hamba-Nya. Dalam arti semua tanggung jawab yang dibebankan kepada seorang muslim adalah sesuatu yang bisa

dilakukan. Allah SWT Berfirman dalam Q.S Al-Mukminun 23 : 62, yang berbunyi :

وَلَا نُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ وَلَدَيْنَا كِتَابٌ يَنْطِقُ بِالْحَقِّ ۚ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٦٢﴾

*Artinya: “Dan Kami tidak membebani (memberatkan) seseorang kecuali pada kemampuannya, dan pada kami ada suatu catatan yang menuturkan dengan sebenarnya, dan mereka tidak dizalimi (dirugikan), (Q.S Al-Mukminun 23 : 62).”*

Perawat wanita mempunyai peran wanita dalam kehidupan manusia yaitu wanita, baik sebagai individu, istri, ibu maupun yang lainnya mempunyai peranan yang sangat kompleks dan penting. Dalam kehidupan, wanita mempunyai ciri khas karena wanita bukan objek, tapi sebagai subjek dalam tata kehidupan manusia. Dari segi atau sisi biologis wanita yang dapat melahirkan anak dan ibulah yang merupakan individu pertama yang berinteraksi dengan anaknya. Peran ibu pada anak semasa bayi sampai dewasa adalah menentukan arah perkembangan yang baik pada anaknya (Notosoeddirdjo & Latipun, 2011).

Peningkatan jumlah angkatan kerja wanita dari tahun ke tahun dalam Demografi. Dari total populasi 112 juta jumlah pekerja di Indonesia (Data Badan Pusat Statistik tahun 2012), saat ini ada 43 juta pekerja perempuan yang membantu pertumbuhan ekonomi Indonesia. Artinya, jumlah pekerja perempuan hampir sama besarnya dengan pekerja laki-laki di dunia, Pada tahun 1960-an sudah meningkat keikutsertaan wanita dalam dunia kerja (U.S Census Bureau, 2003). Meningkat keikutsertaan wanita dalam dunia kerja menunjukkan bahwa secara kuantitas, pekerja wanita merupakan faktor tenaga kerja yang sangat



potensial. Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja (dalam Wulandari & Retno, 2014).

Penelitian di Amerika menyebutkan bahwa 65% wanita karir mempunyai masa depan lebih suram. Wanita karir banyak mengalami konflik atau masalah dalam pekerjaannya akibat stress yang dirasakan. Wanita yang menjadi istri dan ibu sekaligus pekerja, cenderung membawa mereka pada *work-family conflict* (konflik peran ganda). Meskipun laki-laki juga dapat mengalami *work-family conflict* (konflik peran ganda). Tetapi wanita tetap menjadi sorotan utama dikarenakan pekerjaan wanita lebih bersifat rutinitas dibandingkan dengan pekerjaan laki-laki yang bersifat fleksibilitas, dan wanita berkaitan dengan tugas utama mereka sebagai ibu dan istri. Wanita tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga saja tetapi mempunyai peran lain di luar rumah yaitu sebagai wanita karir (Hastuti, 2008).

*Work-Family Conflict* (Konflik Peran Ganda) sering timbul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran dalam keluarga. konflik ini menimbulkan atau terjadi berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita, disatu sisi wanita dituntut untuk bertanggung jawab mengurus dan membina keluarga secara baik, di sisi lain sebagai seorang pekerja, wanita dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja yang baik. Namun, tidak semua dari mereka bisa menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung pada terjadinya *work-family conflict* (konflik peran ganda), (Retnaningrum & Mochammad, 2016).

*Work-Family Conflict* (Konflik Peran Ganda) Merupakan bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat sejajar dikarenakan pada saat seseorang berusaha memenuhi pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang dalam memenuhi tuntutan pekerjaan (Frone, 2010).

Tingkat konflik perempuan lebih tinggi daripada laki-laki di buktikan dan difokuskan pada perbedaan gender dalam hasil penelitian (Lo, 2013). Pekerjaan perempuan lebih bersifat rutinitas contohnya tanggung jawab terhadap anak terutama usia anak di bawah 12 tahun, dan perempuan mengalami *work-family conflict* (konflik peran ganda). Karena pekerjaan perempuan bersifat rutinitas sedangkan pekerjaan laki – laki dalam keluarga lebih fleksibel dan keberadaan anak akan memunculkan konflik pekerjaan keluarga (KinnunenU, Feldt, T., Geurts, dkk, 2016).

Dalam islam tidak ada perbedaan antara perempuan dan laki-laki, islam mengajarkan bahwa pria dan wanita mempunyai hak dan kewajiban yang sama dan tidak ada yang lebih dimuliakan kecuali yang lebih bertaqwa. Allah SWT menegaskan bahwa laki-laki dan perempuan terdapat kesetaraan dalam Al-qur'an Surat Al- Ahzab QS 33 : 35.

إِنَّ الْمُسْلِمِينَ وَالْمُسْلِمَاتِ وَالْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ وَالْقَنِينَ وَالْقَنِينَ وَالصَّادِقِينَ وَالصَّادِقَاتِ وَالصَّابِرِينَ وَالصَّابِرَاتِ وَالْخَاشِعِينَ وَالْخَاشِعَاتِ وَالْمُتَصَدِّقِينَ وَالْمُتَصَدِّقَاتِ وَالصَّامِتِينَ وَالصَّامِتَاتِ وَالْحَافِظِينَ وَالْحَافِظَاتِ وَالذَّاكِرِينَ اللَّهَ كَثِيرًا وَالذَّاكِرَاتِ أَعَدَّ اللَّهُ لَهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا ﴿٣٥﴾

Artinya : “Sesungguhnya laki-laki dan perempuan yang muslim, laki-laki dan perempuan yang mukmin, laki-laki dan perempuan yang tetap dalam ketaatannya, laki-laki dan perempuan yang benar, laki-laki dan perempuan yang sabar, laki-laki dan perempuan yang khusyuk, laki-laki dan perempuan yang bersedekah, laki-laki dan perempuan yang berpuasa, laki-laki dan perempuan yang memelihara kehormatannya, laki-laki dan perempuan yang banyak menyebut (nama) Allah, Allah Telah menyediakan untuk mereka ampunan dan pahala yang besar(Q.S Al-Ahzab 33 : 35).”

Jelas sekali dalam kandungan ayat diatas dijelaskan bahwa tidak adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan kecuali dilihat dari ketaqwaannya dan Allah SWT menjanjikan pahala yang besar bagi yang berbuat baik. Bahkan didalam Al-Qur'an ditegaskan bahwa keduanya harus terjalin kerjasama dan saling membantu.

Menurut Minarsih & Hotma (2011), *work-family conflict* (konflik peran ganda) dan stres kerja merupakan dua variabel yang saling berkaitan. Stres kerja muncul apabila seseorang tidak mampu mengelola atau mengatasi konflik yang terjadi di lingkungan kerjanya, dikarenakan waktu pada pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, dan konflik pekerjaan pada perawat lebih banyak waktu dirumah sakit dibandingkan waktu dengan keluarga (Greenhaus & Beuteul, 1985). Dunia kerja beban kerja yang tinggi merupakan permasalahan yang sering dijumpai semakin meningkatnya beban kerja yang dialami perawat karena tuntutan *profesionalisme* berimplikasi pada munculnya tekanan-tekanan psikologis berupa stres pekerjaan yang disebabkan oleh beban kerja dan kondisi kerja (Martini, 2017).

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut, maka dapat diasumsikan bahwa beban kerja dan *work-family conflict* memiliki hubungan dengan stres kerja sehingga rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah

ada hubungan antara beban kerja dan *work-family conflict* dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung?”.

### **B. Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui Hubungan Antara Beban Kerja Dan *Work-Family Conflict* Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah di RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung.
2. Untuk Mengetahui Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah di RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung.
3. Untuk Mengetahui Hubungan Antara *Work-Family Conflict* Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah di RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung.

### **C. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis:

Hasil Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan yang berguna dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi terutama mengenai beban kerja dan *work-family conflict* (konflik peran ganda) dengan stress kerja pada perawat wanita yang sudah menikah.

## 2. Manfaat Praktis:

### a) Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak manajemen rumah sakit, dalam hal pengelolaan perawat dalam mengatasi beban kerja, *work-family conflict* (konflik peran ganda), dan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah.

### b) Bagi Perawat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi perawat sehingga dapat mengantisipasi kondisi beban kerja dan khususnya perawat wanita yang sudah berumah tangga agar dapat mengatasi serta mengendalikan terjadinya *work-family conflict* (konflik peran ganda) yang mungkin dialami dan dapat menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita karir dengan baik dan seimbang.

### c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pembuatan tugas akhir selanjutnya dibidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai beban kerja, *work-family conflict* (konflik peran ganda), dan stres kerja.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Stres Kerja**

##### **1. Pengertian Stres Kerja**

Menurut Beehr dan Newman (dalam Wijono, 2010) mendefinisikan bahwa streskerja merupakan suatu kondisi atau keadaan yang muncul didalam interaksi antara manusia dan pekerjaan.

Stres merupakan suatu kondisi (keadaan) ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seseorang. Hasilnya membuktikan, stres yang terlalu besar berdampak pada kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya dapat mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, dan berarti mengganggu prestasi kerjanya (Handoko, 2011).

Cristine (2016), menyatakan bahwa : “Stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis.” Perilaku perawat yang menyeleweng dalam bekerja merupakan salah satu bentuk stres kerja.

Siagian (2014) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan kerja yang kemudian

berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh pada kelelahan secara fisik.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan baik fisik maupun mental seseorang saat dihadapkan dengan keadaan yang tidak sesuai antara tuntutan dengan kemampuan untuk mengatasinya.

## 2. Aspek – Aspek Stres Kerja

Stres kerja dikategorikan dalam beberapa aspek aspek stres kerja oleh Rice dan Robbins (1999), meliputi :

- a. Aspek Fisiologis, beberapa yang teridentifikasi sebagai gejala-gejala fisiologis adalah: meningkatnya detak jantung, tekanan darah, dan resiko potensial terkena gangguan penyakit jantung, Meningkatnya sekresi dari hormon stres (misalnya adrenalin dan non adrenalin), gangguan *gastrointestestinal* misalnya iritasi sindrom bowel, *cilotis*, dan luka bernanah, Meningkatnya frekuensi terlukanya tubuh atau kecelakaan, gangguan pernapasan, termasuk akibat dari sering marah (jengkel), gangguan kulit, pusing, sakit kepala belakang dan tegangan otot, gangguan tidur, dan menurunnya fungsi imun misalnya meningkatnya resiko terkena kanker.
- b. Aspek Psikologis, gejala-gejala yang terjadi pada aspek psikologis akibat dari stres adalah: kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan sensitif atau mudah marah, merasa frustrasi dan mudah marah, sensitif yang berlebihan, emosional, dan hiperaktif, mengalami ketertekanan perasaan, menarik diri,

dan depresi, berkurangnya kemampuan komunikasi yang efektif, bosan dan tidak puas terhadap pekerjaan, mengalami kelelahan mental, menurunnya fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi, hilangnya spontanitas dan kreativitas, Rendahnya harga diri.

- c. Aspek Tingkah Laku (*behavioral*), pada aspek ini stres kerja pada karyawan ditunjukkan melalui tingkah laku mereka. Beberapa gejala perilaku pada aspek tingkah laku yaitu : pengunduran, menghindari pekerjaan, dan absensi, menurunnya performansi dan produktivitas, meningkatnya penggunaan rokok dan alkohol, makan secara berlebihan sebagai pelarian dan obesitas; nafsu makan menurun sebagai penarikan diri dan kehilangan berat badan, biasanya digabungkan dengan tanda-tanda depresi, meningkatnya sikap agresi, *vandalisme*, dan mencuri (kejahatan), menurunnya hubungan dengan teman dan keluarga, mencoba untuk bunuh diri atau memiliki keinginan untuk bunuh diri.
- d. Aspek Organisasional, aspek organisasional dalam stres kerja memiliki dampak utama pada mental dan fisik pekerja yang juga terkena pada organisasi, stres kerja diasosiasikan dengan rendahnya performansi kerja, absensi, dan sering terdapat kecelakaan dalam bekerja. Hal ini termasuk juga rendahnya keinginan untuk berpartisipasi dan menurunnya tanggung jawab terhadap pekerjaan.

### 3. Faktor Penyebab Terjadinya Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2012) faktor-faktor penyebab stres, antara lain sebagai berikut:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- e. Balas jasa yang terlalu rendah.
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, suami, mertua, dan lain-lain.

Adapun Menurut Munandar (2008), Mengelompokkan faktor-faktor penyebab stres dalam pekerjaan yaitu sebagai berikut:

a) Faktor – faktor instrinsik dalam pekerjaan

Faktor – faktor instrinsik dalam pekerjaan meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik berupa bising, vibrasi (getaran), *higene*. Sedangkan tuntutan tugas mencakup kerja *shift* atau kerja malam. Kerja *shift* merupakan sumber stres utama bagi para pekerja di ruang rawat inap. Faktor intrinsik dalam pekerjaan yang kedua yaitu beban kerja. Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Selanjutnya peran terhadap resiko dan bahaya yang dikaitkan dengan jabatan tertentu merupakan sumber stres. Makin besar kesadaran akan bahaya dalam pekerjaannya makin besar depresi dan kecemasan pada perawat.

b) Peran individu dalam organisasi

Setiap perawat mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan – aturan yang ada dan sesuai yang diharapkan atasannya. Namun perawat tidak selalu berhasil memainkan perannya

sehingga timbul: konflik peran dan ketaksaan peran. Ketaksaan peran dirasakan jika seseorang perawat tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya atau tidak mengerti atau tidak merealisasikan harapan – harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

c) Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih dan promosi yang kurang.

d) Hubungan dalam pekerjaan

Harus hidup dengan orang lain merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stres. Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.

e) Kepuasan dan iklim organisasi

Kepuasan dan ketidakpastian kerja berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi. Faktor stres yang ditemui terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dalam organisasi.

f) Tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa– peristiwa



kehidupan dan kerja didalam satu organisasi dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu.

g) Ciri individu

Stres ditentukan oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya. Individu yang berpikiran positif tidak rentan akan stres.

## **B. Beban Kerja**

### **1. Pengertian Beban Kerja**

Riggio (2003) mengatakan beban kerja merupakan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan fokus dari stres kerja.

Menurut Munandar (2008), mendefinisikan beban kerja adalah suatu keadaan dimana pekerja diberikan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Menurut Manuaba (2000), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah perawat yang ada.

Schultz (2006) menyatakan beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk perawat. Beban kerja perawat harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tugas atau pekerjaan yang harus

dikerjakan oleh perawat baik secara kualitas maupun kuantitas dan mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan.

## **2. Aspek-aspek Beban Kerja**

Manuaba (2000) dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga aspek beban kerja yaitu :

### **a. Aspek Beban Kerja Mental**

Beban Kerja Mental adalah suatu tugas yang dirasakan melalui kegiatan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

### **b. Aspek Beban Kerja Fisik**

Beban Kerja Fisik merupakan tugas yang dialami melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu.

### **c. Aspek Beban Kerja Waktu**

Beban Kerja Waktu adalah target hasil yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

## **3. Indikator Beban Kerja**

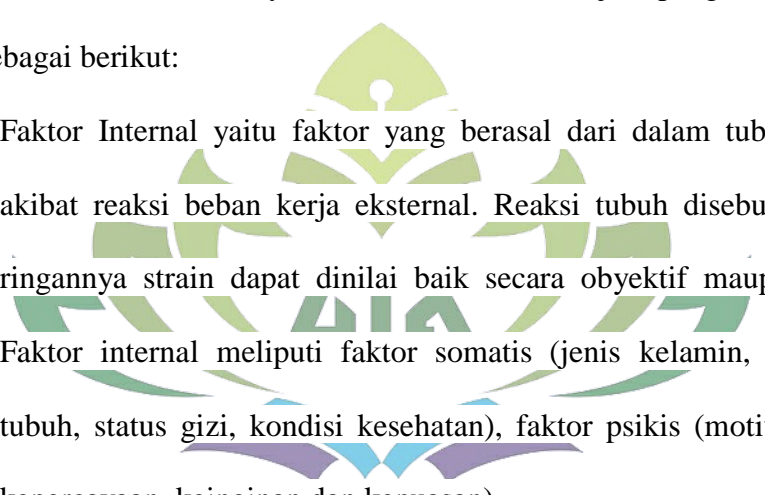
Pengukuran tinggi rendahnya beban kerja menggunakan konsep dari Spector dan Jex (dalam Mahfudz, 2017) yang meliputi dua aspek yaitu jumlah pekerjaan dan kecepatan. Jumlah beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Perawat harus mengerjakan pekerjaan dengan jumlah beban yang bervariasi tergantung jenis bangsal. Kecepatan dalam melakukan pekerjaan berkaitan dengan waktu yang tersedia. Perawat dituntut untuk bekerja dengan cepat dan sigap dalam melayani pasien, seperti

menangani pasien yang sedang kritis. Semakin cepat pekerjaan harus dikerjakan, semakin tinggi tingkat stres kerja.

Dari beberapa teori yang telah dikemukakan diatas oleh para ahli dalam penelitian ini saya mengacu pada teori Manuaba (2000) yang terdapat tiga aspek beban kerja yaitu : aspek beban kerja mental, aspek beban kerja fisik, aspek beban kerja waktu.

#### **4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

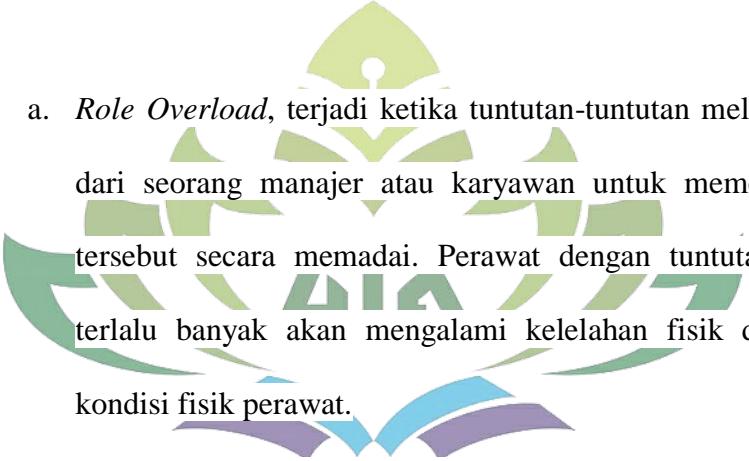
Manuaba (2000) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- 
- a. Faktor Internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).
  - b. Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
    - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.

- b) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

## 5. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang dapat menimbulkan stres terbagi menjadi dua (Ambarwati, 2014) :

- 
- a. *Role Overload*, terjadi ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas dari seorang manajer atau karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai. Perawat dengan tuntutan tugas yang terlalu banyak akan mengalami kelelahan fisik dan penurunan kondisi fisik perawat.
  - b. *Role Underload*, adalah pekerjaan di mana tuntutan-tuntutan yang dihadapi dibawah kapasitas yang dimiliki seorang karyawan. Beban kerja yang terlalu sedikit juga dapat menyebabkan stres kerja. Karena beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Ambarwati, 2014).

Dampak negatif dari meningkatnya beban kerja timbul emosi perawat yang tidak sesuai dengan yang diharapkan pasien. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas rumah sakit.

### ***C. Work-Family Conflict***

#### **1. Pengertian *Work-Family Conflict***

*Work-Family Conflict* (Konflik Peran Ganda) adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. *Work-Family Conflict* (konflik peran ganda). Dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan (Buhali & Margaretha, 2013).

Menurut Frone, Rusell,dkk (2010) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga merupakan suatu konflik peran yang dialami pada perawat, dimana di satu sisi perawat harus melakukan pekerjaan di rumah sakit dan disisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga susah untuk membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga disebut pekerjaan mengganggu keluarga.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) pekerjaan mengganggu keluarga disebut dengan *work-family conflict* (konflik peran ganda) merupakan suatu



bentuk konflik peran antar dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan.

Menurut Netemeyer, Richard G (2010), *Work-family conflict* (Konflik peran ganda). Adalah bentuk konflik antar kedudukan dimana terdapat tugas umum pada waktu yang dihabiskan dan kegawatan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu untuk melakukan tanggung jawab yang berhubungan dengan keluarga.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* (konflik peran ganda). Merupakan suatu bentuk kedudukan atau peran seseorang dituntut untuk memenuhi tuntutan dalam pekerjaan dan tuntutan dalam keluarga.

## 2. Dimensi *Work-Family Conflict*

Menurut Greenhaus & Beutell, (1985), Multidimensi dari *work-family conflict* (konflik peran ganda). Muncul dari masing-masing arah dimana antara keduanya baik itu *work-family conflict* (konflik peran ganda) dan *family-work conflict* masing-masing memiliki tiga dimensi yaitu: *time-based conflict*, *strain-based conflict*, *behavior-based conflict*.

- a. *Time-Based Conflict*, yaitu konflik yang dialami karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu kedudukan tidak bisa digunakan untuk memenuhi kedudukan lainnya artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami *work-family conflict* (konflik peran ganda) tidak akan dapat melakukan dua atau lebih kedudukan sekaligus. Kurang atau tidak adanya waktu untuk menjalankan salah satu peran

dikarenakan peran lainnya yang dalam hal ini adalah peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan Indikator dalam pengenalan *time-based conflict* (Carlson, Kacmar & Williams, 2014).

- b. *Strain-Based Conflict*, merupakan ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu kedudukan (peran) membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan pertamanya yang lain. Ketegangan kedudukan ini dapat termasuk stres, tekanan darah tinggi, kecemasan, cepat marah, dan sakit kepala. adanya ketidaksesuaian yang menyebabkan ketegangan dalam menjalankan salah satu kedudukan yang disebabkan dengan dijalankan kedudukan yang lain merupakan indikator dalam mengidentifikasi *strain-based conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985).
- c. *Behavior-Based Conflict*, yaitu suatu konflik yang terjadi ketika keinginan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku (kedudukan) peran lainnya. adanya ketidaksesuaian keinginan atas perilaku yang dilakukan pada sebuah peran (kedudukan) dengan keinginan yang ada pada peran (kedudukan) lainnya merupakan indikator dalam mengidentifikasi *behavior-based conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985).

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work-Family Conflict*

Menurut Apollo (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* (konflik peran ganda) yaitu :

- a) Faktor Internal, faktor ini adalah faktor yang muncul dari dalam diri pribadi. Seperti keahlian yang dimiliki individu dalam

menjalankan pekerjaan. Apabila individu tidak mempunyai kemampuan dalam diri maka dapat memunculkan dan terjadi konflik pada individu tersebut.

- b) Faktor Eksternal, dukungan dari suami sangat dibutuhkan untuk memperoleh semangat kerja merupakan keinginan wanita karir. Karena wanita karir yang telah berkeluarga mempunyai tanggung jawab terhadap suami. Wanita karir yang sudah mempunyai anak juga harus berkedudukan dalam mengasuh anak, jika kedudukan tidak tercapai maka dapat menimbulkan dan terjadi permasalahan tersendiri bagi wanita karir. Selain itu, permasalahan (*problem*) dalam lingkungan kerja juga berdampak atau berpengaruh terhadap pekerjaan dan keluarga.
- c) Faktor Relasional Dengan Suami Dan Anak-anak, wanita karir yang sudah menikah dan memiliki anak, harus bias menjalin komunikasi yang baik dengan suami. Agar bertanggung jawab dan tugas dalam rumah tangga bisa terlaksana dengan baik. Sebagai wanita karir juga harus berperan sebagai pengasuh dan pendidik terhadap anak-anaknya merupakan peran sebagai ibu.
- d) Motivasi, kedudukan wanita dalam membantu kebutuhan finansial dalam keluarga adalah alasan wanita memilih untuk bekerja. Selain untuk menolong suami dalam memenuhi kebutuhan ekonomi, wanita karir juga perlu mengaktualisasi dirinya. Dengan kemampuan dirinya yang baik wanita karir memiliki dorongan atau

motivasi yang tinggi dalam berkarir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi wanita bekerja adalah kebutuhan finansial.

#### **D. Hubungan Beban Kerja dan *Work-Family Conflict* dengan Stres Kerja**

Menurut Doelhadi (2017), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu ketidakmampuan tenaga kerja untuk menghadapi tuntutan tugas dengan akibat suatu ketidaknyamanan dalam bekerja. Pada pekerjaan sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan akan timbul rasa bosan dan monoton. Beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas - tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres (Doelhadi, 2017). Kecepatan dalam bekerja juga dapat mempengaruhi stres kerja perawat. Perawat dituntut untuk bekerja dengan cepat dan sigap, terutama dalam menangani pasien yang sedang kritis. Jika waktu yang tersedia tidak dapat mengimbangi kecepatan dalam bekerja, maka akan menjadi sumber stres.

Dalam rangka menguatkan penelitian tentang stres kerja. Dimana stres adalah suatu keadaan atau kondisi dimana beban yang dirasakan seseorang tidak sebanding dengan kemampuan untuk mengatasi beban atau tugas yang dikerjakan (Markam, 2013). Faktor-faktor yang memunculkan terjadinya stress yaitu, beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok

kerja, balas jasa yang terlalu rendah, masalah-masalah keluarga seperti anak, suami, mertua. (Hasibuan, 2012). Dan dari faktor inilah yang dapat memicu timbulnya beban kerja dan *work-family conflict* (konflik peran ganda).

Beban kerja adalah keadaan atau kondisi dimana pekerja diberikan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu atau waktu yang telah ditentukan. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, kemampuan atau *skill* fisik yang baik maupun keahlian (kepandaian) dan waktu yang ada bagi perawat dapat menjadi sumber stres jika banyaknya tugas tersebut tidak sebanding dengan, (Margiati, 2011).

*Work-Family Conflict* (Konflik Peran Ganda) merupakan tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga ini merupakan salah satu dari bentuk *interrole conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985).

Beban kerja dan *work-family conflict* (konflik peran ganda). Mempengaruhi stres kerja dikarenakan jika beban kerja yang berlebihan dan tugas yang menumpuk sehingga perawat tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya (Munandar, 2008), serta *work-family conflict* (konflik peran ganda) atau masalah pekerjaan keluarga pada perawat baik itu tuntutan atau tugas peran dari pekerjaan ataupun tuntutan peran dari keluarga dan perawat tidak dapat menyeimbangkan ke dua tuntutan tersebut maka ke dua hal tersebut yaitu beban kerja dan *work-family conflict* (konflik peran ganda) pada perawat akan mengalami stres kerja.



Kegunaan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sehingga bisa dijadikan pijakan atau dasar untuk penelitian ini. Adapun hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut.

Penelitian Runtu, Linni, dkk (2018) tentang “Hubungan Beban Kerja Fisik Dengan Stres Kerja Perawat Diruang Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado”, Berdasarkan hasil penelitian didapatkan beban kerja berat 23 responden (56,1%) dan stres kerja sedang 29 responden (70,7%). Nilai  $P = 0,000$ . Kesimpulan dari penelitian ini ada hubungan beban kerja fisik dengan stress kerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Retnaningrum & Mochammad (2016) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Perawat Wanita RSUD Wonosari Yogyakarta)”, Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Sedangkan *Work-interference-with-family* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Sedangkan *Family-interference-with-work* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, *Work-interference-with-family* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat. *Family-interference-with-work* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat.

Penelitian Wulandari & Retno (2014) tentang “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah”. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,650 dengan taraf signifikansi 5% sebesar 0,207. Dari hasil uji hipotesis  $p < 0,05$  dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,650 > 0,207$ ) maka hipotesis diterima yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas, dan karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,650 > 0,207$ ) maka ada hubungan yang kuat antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Hal ini berarti apabila konflik peran ganda semakin tinggi maka stres kerja pada perawat juga akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya jika konflik peran ganda semakin rendah maka stres kerja yang dialami oleh perawat juga akan semakin rendah.

Penelitian Haryanti, Faridah, dkk (2013) tentang “Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang”, berdasarkan hasil penelitian didapatkan beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 27 responden (93,1%). Stres kerja perawat sebagian besar adalah stres sedang sebanyak 24 responden (82,8%). Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang,  $p\text{ value } 0,000$  ( $\alpha: 0,05$ ).

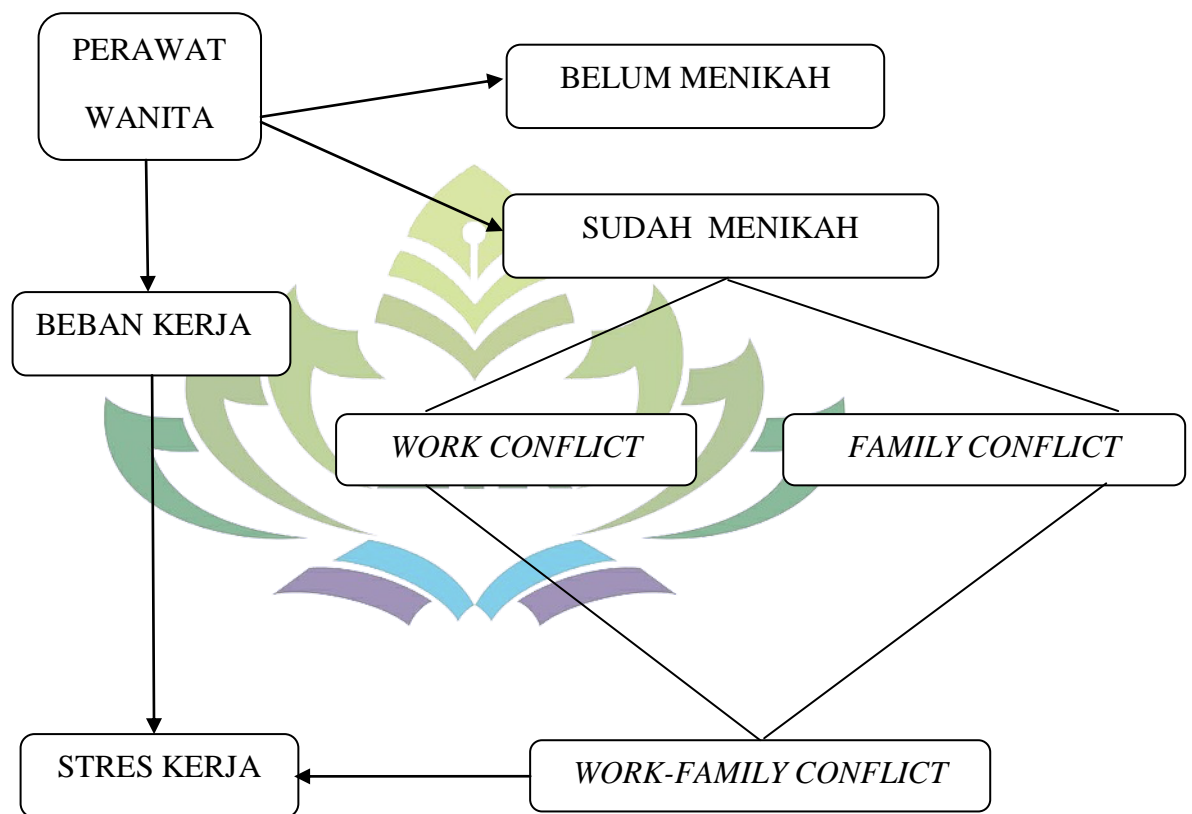
Bedanya penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak dari variabel yang akan diteliti, penelitian sebelumnya banyak menggunakan dua variabel yaitu beban kerja, dan stress kerja. Stres kerja sebagai variabel

tergantung, berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu beban kerja, dan *work-family conflict* (konflik peran ganda) sebagai variabel bebas dan stress kerja sebagai variabel tergantung.



### E. Kerangka Berpikir

Berdasarkan berbagai macam penjelasan yang telah dipaparkan dan dijelaskan sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa faktor penyebab stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan *work-family conflict*.



Gambar. 1  
 Hubungan Antara Beban Kerja Dan *Work-Family Conflict*  
 Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah di RSUD Dr.H  
 Abdul Moeloek Provinsi Lampung .

## F. Hipotesis

1. Ada Hubungan Antara Beban Kerja Dan *Work-Family Conflict* Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah di RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung.
2. Ada Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah di RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung.
3. Ada Hubungan Antara *Work-Family Conflict* Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah di RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015). Variabel penelitian ini dimana beban kerja dan *work-family conflict* (konflik peran ganda). Adalah sebagai variabel bebas, dan stress kerja sebagai variabel tergantung. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Sedangkan variabel tergantung adalah variabel yang diukur mengetahui besarnya efek atau pengaruh dari variabel lain. Dalam penelitian ini memakai tiga variabel yaitu :

1. Variabel Tergantung (Y) : Stress Kerja
2. Variabel Bebas (X1) : Beban Kerja
3. Variabel Bebas (X2) : *Work-Family Conflict*

#### B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu satu variabel tergantung dan dua variabel bebas. Variabel tergantung dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu beban kerja dan *work-family conflict* (konflik peran ganda).

##### 1. Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi (keadaan) ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seseorang. Stres kerja dapat diukur berdasarkan aspek-aspek stress kerja yaitu aspek fisiologis, aspek



psikologis, aspek tingkah laku (*behavior*), dan aspek organisasional. yang mengacu pada teori Rice & Robbins (1999) Semakin tinggi skor stres kerja yang didapatkan semakin tinggi subjek memiliki stres kerja.

## 2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan keadaan (kondisi) dimana pekerja dihadapkan pada tugas atau beban pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban kerja dapat diukur berdasarkan aspek-aspek beban kerja yaitu aspek beban kerja fisik, aspek beban kerja mental, dan aspek beban kerja waktu. yang mengacu pada teori Manuaba (2000) Semakin tinggi skor beban kerja yang didapatkan semakin tinggi subjek memiliki beban kerja.

## 3. *Work-Family Conflict* (Konflik Peran Ganda).

*Work-Family Conflict* (Konflik Peran Ganda) merupakan bentuk konflik antar peran dimana terdapat tuntutan (tekanan) umum pada waktu yang dihabiskan, dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu untuk melakukan dan melaksanakan tanggung jawab yang berhubungan dengan keluarga. *Work-family conflict* (Konflik peran ganda) dapat diukur berdasarkan dimensi yaitu: *time-based conflict*, *strain-based conflict*, *behavior-based conflict*. yang mengacu pada teori Greenhaus & Beutell (1985) Semakin tinggi skor *work-family conflict* (konflik peran ganda) yang didapatkan semakin tinggi subjek memiliki *work-family conflict* (konflik peran ganda).

### C. Subjek Penelitian

#### 1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang akan di kenakan wilayah generalisasi dari hasil penelitian (Azwar, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat wanita yang sudah menikah di Irna 1 yang terdiri dari ruangan : kemuning, seruni, anggrek, raflesia, mawar, kutilang, gelatik. Dengan jumlah seluruh perawat wanita yang sudah menikah di Irna 1 yaitu 58.

**Tabel 1**  
**Populasi dalam Penelitian**

<b>Ruang</b>	<b>Jumlah Populasi</b>	<b>Jumlah Sampel</b>
Kemuning	7	7
Raflesia	6	6
Seruni	9	9
Anggrek	7	7
Mawar	13	13
Kutilang	9	9
Gelatik	7	7
<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>58</b>

#### 2. Sampel

Adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi (Arikunto, 2010). Sampel pada penelitian ini adalah 58 orang perawat wanita yang sudah menikah yang bertugas di Irna 1 yang terdiri dari ruang: kemuning, seruni, anggrek, raflesia, mawar, kutilang, gelatik di RSUD Dr.H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung, dengan karakteristik wanita yang sudah menikah dan mempunyai anak, usia 25-55 tahun, masa kerja minimal satu tahun. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dari keseluruhan populasi, pengambilan sampel tersebut merujuk pada pendapat Arikunto, S (2010) jika

populasi kurang dari 100 maka harus diambil semua sebagai sampel, sedangkan jika populasi lebih dari 100 maka sampel yang diambil 10-15%, 20-25%, atau lebih.

### 3. Teknik Sampling

Merupakan teknik pengambilan sampel, Dari data tersebut peneliti mengambil teknik sampling yang digunakan adalah *Teknik Purposive Sampling* yaitu salah satu *teknik sampling non random* dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab penelitian (Sugiyono, 2012).

### D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian menggunakan skala psikologi dengan model skala Likert, dengan modifikasi *alternative* jawaban menjadi empat respon Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), yang terdiri dari pernyataan yang *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung). Peneliti menggunakan empat *alternative* jawaban dan tidak memakai *alternative* jawaban netral di khawatirkan subyek banyak yang memilih *alternative* jawaban netral, sehingga mempengaruhi nilai validitas dan reliabilitas (Azwar, 2010).

Peneliti menggunakan skala psikologi dalam penelitian ini yang meliputi: skala stress kerja, skala beban kerja, dan skala *work-family conflict*.

### 1. Skala Stres Kerja

Skala Stres Kerja yang digunakan untuk mengungkap Stres Kerja, peneliti menggunakan skala yang dikembangkan oleh Putra (2016) berdasarkan aspek-aspek stres kerja yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis, aspek tingkah laku, dan aspek organisasional pada teori Rice & Robbins (1999). Skala Stres Kerja berjumlah 40 aitem pernyataan terdiri atas 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*. Setiap aitem memiliki empat *alternative* jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

**Tabel 2**  
**Blue Print Stres Kerja**

No	Aspek-aspek Stres Kerja	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Fisiologis	1,2,5,37,38,40	3,4,6,39	10
2	Psikologis	13,14,15,16	11,12,17,18,19,20	10
3	Tingkah Laku	21,22,23,29,30	24,25,26,32,33	10
4	Organisasional	7,8,27,31,35	9,10,28,34,36	10
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>20</b>	<b>40</b>

### 2. Skala Beban Kerja

Skala Beban Kerja yang digunakan untuk mengungkap Beban Kerja, peneliti menggunakan skala yang dikembangkan oleh Dewi (2013) berdasarkan aspek-aspek beban kerja yaitu aspek beban kerja fisik, aspek beban kerja mental, aspek beban kerja waktu. Pada teori Manuaba (2000). Skala Beban Kerja berjumlah 36 aitem pernyataan terdiri atas 18 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*. Setiap aitem memiliki empat *alternative* jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

**Tabel 3**  
**Blue Print Beban Kerja**

No	Aspek-aspek Beban Kerja	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Beban Kerja Fisik	7,9,11,25, 27,29	8,10,12,26,28,30	12
2	Beban Kerja Mental	1,3,5,19,21,23	2,4,6,20,22,24	12
3	Beban Kerja Waktu	13,15,17,31,33,35	14,16,18,32, 34,36	12
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>

3. Skala *Work-Family Conflict* (Konflik Peran Ganda).

Skala *Work-Family Conflict* (Konflik Peran Ganda) yang digunakan untuk mengungkap *Work-Family Conflict* (Konflik Peran Ganda), peneliti menggunakan skala yang dikembangkan oleh Pradita (2016) berdasarkan dimensi *work-family conflict* (konflik peran ganda) yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, *behavioral-based conflict*. Pada teori Greenhaus & Beateul (1985). Skala *Work-Family Conflict* (Konflik Peran Ganda). Berjumlah 18 aitem pernyataan terdiri atas 18 aitem *favorable* dan 0 aitem *unfavorable*. Setiap aitem memiliki empat *alternative* jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

**Tabel 4**  
**Blue Print Work-Family Conflict**

No	Aspek-aspek Work-Family Conflict	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Time-Based Conflict	1,2,3,4,5,6	-	6
2	Strain-Based Conflict	7,8,9,10, 11,12	-	6
3	Behavioral-Based Conflict	13,14,15, 16,17,18	-	6
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>	<b>0</b>	<b>18</b>

#### E. Validitas dan Reliabilitas Alat Pengumpulan Data

Asal kata dari validitas adalah *validity* yang berarti sejauh mana sebuah alat tes berfungsi sebagai cermat dan tepat. Apabila alat ukur berfungsi sebagai mana mestinya dengan kata lain alat tersebut dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya apabila sebuah alat tes memiliki hasil validitas yang rendah berarti data yang dihasilkan tidak relevan dengan tujuan pengukurannya. Disimpulkan bahwasannya uji validitas digunakan untuk menguji kelayakan butir-butir pernyataan yang sesuai dengan konstruk yang diukur dalam suatu skala (Azwar, 2015).

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang asalnya kata dari *rely* dan *ability*. Sebuah pengukuran dikatakan reliabel ketika memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Reliabilitas yaitu konsistensi, keterandalan, keterpercayaan, keajegan. Dan dengan kata lain uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi individu dalam menjawab konstruk yang diukur (Azwar, 2015). Suatu alat ukur dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi apabila koefisien reliabilitasnya mendekati 1,00. Dimana koefisien reliabilitasnya dinyatakan dalam rentang angka 0 sampai 1,00 (Azwar, 2015).



## F. Metode Analisis Data

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda yaitu suatu teknik statistik parametrik yang digunakan untuk menguji hubungan dua buah *prediktor* atau variabel bebas dengan variabel *kriterium* atau variabel tergantung (Winarsunu, 2015). Peneliti juga menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* untuk mengetahui hubungan antara setiap variabel bebas dengan variabel tergantung. Analisis tersebut akan dibantu dengan menggunakan *software* SPSS 25.0 *for windows*.



## BAB IV

### PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

#### A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian

##### 1. Orientasi Kancan

Salah satu tahap yang perlu di ketahui dalam penelitian ini adalah perlunya memahami kancan atau informasi penting mengenai lokasi penelitian yang terkait dengan topik penelitian, yaitu ciri khas tempat penelitian, karakteristik subjek penelitian dan keadaan lingkungan sekitarnya. Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek, yang beralamatkan di Jl. Dr. Rivai No. 6, Bandar Lampung, Lampung, Indonesia, kode pos 35121. RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung pada mulanya merupakan Rumah Sakit *Ondering* Pemerintahan hindia belanda yang didirikan pada tahun 1914 untuk buruh perkebunan.

Saat itu bangunan Rumah Sakit masih semi permanen dengan kapasitas seratus tempat tidur. Setelah Indonesia merdeka RSUD Dr. H. Abdul Moeloek menjadi RSU Pemerintah Sumatera Selatan tahun 1950-1964 untuk selanjutnya menjadi RSU Tanjung Karang, Teluk Betung saat Lampung menjadi provinsi sendiri. Setelah menjadi RSUD Provinsi Lampung pada tahun 1965 sesuai SK Gubernur Lampung 07 agustus 1984 Rumah Sakit ini berubah nama menjadi RSUD Dr. H. Abdul Moeloek hingga saat ini. Tahun 1993 sesuai SK Menkes RI Nomor :1163/Menkes/SK/XII/1993 RSUD Dr. H. Abdul Moeloek dikategorikan menjadi RSUD Kelas B Non Pendidikan. Berdasarkan Peraturan daerah Provinsi Lampung No. 8 tahun 1995 pada tanggal 27 Februari 1995, RSUD 63 Dr. H.

Abdul Moeloek Provinsi Daerah Tingkat I Lampung disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan surat keputusan No. 139 tahun 1995.

Kemudian RSUD Dr. H. Abdul Moeloek ditetapkan menjadi Rumah Sakit Unit Swadana Daerah berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Lampung No. 12 tahun 2000. Selanjutnya seiring berjalannya waktu perkembangan terakhir menjadi RSUD Tipe B pendidikan tepatnya tanggal 23 juli 2008 dan RSUD – PPK- BLUD dengan status penuh melalui Pergub Lampung nomor : 605 G/V/HK 2009, pada tanggal 24 September 2009. RSUD Dr. H. Abdul Moeloek merupakan Rumah Sakit Rujukan tertinggi diprovinsi Lampung. Dalam rangka upaya peningkatan pelayanan kesehatan yang bermutu, efektif, efisien dan optimal, pada tahun 2000 dilakukan relokasi kelas perawatan dan jumlah tempat tidur yang sebelumnya 555 tempat tidur dikurangi menjadi 400. Namun tahun 2005 kapasitas ditambah menjadi 460 tempat tidur mengingat jumlah pasien yang terus meningkat.

**Tabel 5**  
**Distribusi Pegawai Pada RSUD Abdul Moeloek**

No	Jenis Tenaga	Status Kepegawaian		Sub Total (Orang)
		PNS	Non PNS	
1	Dokter (Sp Umum, Gigi)	128	7	135
2	Perawat & Bidan	492	94	586
3	Farmasi	31	5	36
4	<i>Nutrisi</i>	15	-	15
5	<i>Fisioterapi</i>	14	-	14
6	<i>Radiografer</i>	12	2	14
7	Sanitarian	13	-	13
8	Analisis Kesehatan	42	13	55
9	Administrasi	347	318	665
<b>Total</b>		<b>1094</b>	<b>439</b>	<b>1533</b>

Sumber : Profil RSUD Dr. H. Abdul Moeloek tahun 2019

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa perawat dan bidan di RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung keseluruhan total berjumlah 586 orang, dan perawat berjumlah 400 orang, sedangkan bidan berjumlah 186 orang. Berdasarkan status kepegawaian perawat dan bidan, PNS berjumlah 492 dan Non PNS berjumlah 94.

Penelitian ini dilakukan di Irna 1 dengan jumlah keseluruhan perawat yang bertugas di Irna 1 berjumlah 94 perawat terdiri dari tujuh ruangan yaitu : Kemuning, Seruni, Kutilang, Anggrek, Mawar, Raflesia, Gelatik. Perawat wanita dan pria yang sudah menikah berjumlah 75 orang, sedangkan perawat wanita yang sudah menikah berjumlah 58 orang.

Di samping itu, RSUD Dr.H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung memiliki visi, misi, dan Motto. Visi RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung menjadi Rumah Sakit Profesional Kebanggaan Masyarakat Lampung. Sedangkan Misi utama RSUD Dr. H. Abdul Moeloek yaitu :

- 1) Memberikan Pelayanan Prima di Segala Bidang
- 2) Menyelenggarakan dan Mengembangkan Pusat-pusat Pelayanan Unggulan
- 3) Membentuk SDM Profesional Bidang Kesehatan
- 4) Menjadikan Pusat Penelitian Bidang Kesehatan

Motto RSUD Dr. H. Abdul Moeluk yaitu ASRI, merupakan singkatan dari Aktif, Segera, Ramah dan Inovatif.

Tugas Pokok dan Fungsinya :

- 1) Tugas Pokok

Melaksanakan upaya kesehatan secara berdayaguna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan.

## 2) Fungsi

- a. Melaksanakan upaya pelayanan medis.
- b. Melaksanakan upaya rehabilitasi medis.
- c. Melaksanakan pencegahan akibat penyakit dan peningkatan serta pemulihan kesehatan.
- d. Melaksanakan upaya perawatan.
- e. Melaksanakan upaya pendidikan dan latihan.
- f. Melaksanakan sistem rujukan.
- g. Sebagai tempat penelitian.

## 2. Persiapan Penelitian

Dilakukannya persiapan penelitian agar berjalan dengan lancar dan terarah. Adapun hal-hal yang perlu disiapkan dalam penelitian ini yaitu berkaitan dengan perizinan dan penyusunan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian.

### a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi berkaitan dengan segala sesuatu tentang perizinan yang diajukan terhadap pihak-pihak yang terkait dalam pelaksanaan penelitian, dalam penelitian ini proses perizinan diawali dengan mendatangi Badan Diklat RSUD Dr.H Abdul Moeloek Provinsi

Lampung lalu ke Tata Usaha (TU) RSUD Dr.H Abdul Moeloek Provinsi Lampung, dengan membawa surat permohonan izin penelitian yang telah ditandatangani oleh Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada tanggal 08 Februari 2019 yang ditujukan kepada Direktur Utama RSUD Dr.H Abdul Moeloek Provinsi Lampung di Bagian Diklat.

Setelah mendapatkan tanda tangan dan mendapatkan izin penelitian dari Direktur Utama RSUD Dr.H Abdul Moeloek Provinsi Lampung dibagian Badan Diklat, kemudian peneliti diberi arahan dari Badan Diklat untuk mendatangi ruang suvervisor keperawatan dan menemui suvervisor Irna1 untuk meminta izin sekaligus membuat kesepakatan untuk melakukan penelitian setelah itu diarahkan suvervisor irna 1 untuk menemui Kepala Ruangan (KARU) di setiap ruangan dan menyerahkan surat izin penelitian untuk mendapatkan data perawat di Irna 1 dan untuk mendapat arahan lebih lanjut saat penelitian.

b. Persiapan Alat Ukur

Pada penelitian ini alat ukur yang dipersiapkan yaitu berupa skala. Peneliti menggunakan skala terpakai (*try-out* terpakai) sehingga hanya satu kali saja menyebarkan skala. Alasan peneliti tidak menggunakan metode *try-out* (menggunakan uji coba skala) dan menggunakan metode *try-out* terpakai (tanpa uji coba skala) dimana sedikitnya jumlah sampel subjek penelitian dan perawat memiliki banyak tugas yang harus diselesaikan terutama mengurus dan memberi pelayanan

pada pasien di rumah sakit, serta pergantian *shift* kerja, karena itulah peneliti memutuskan untuk menggunakan metode ini.

Skala yang dipersiapkan dalam penelitian ini meliputi : skala stress kerja, skala beban kerja, dan skala *work-family conflict* (konflik peran ganda). Dengan menggunakan skala sikap model *Likert*, skala ini paling mudah dan sederhana. Skala sikap model *likert* memiliki dua jenis aitem yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* akan mengarahkan subjek pada penyesuaian indikator yang akan diukur, sedangkan *unfavorable* akan mengarahkan kepada ketidaksesuaian indikator yang akan diukur. Setiap pernyataan terdiri dari empat pilihan jawaban yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian aitem *favorable* bergerak dari skor 4 (Sangat Setuju), 3 (Setuju), 2 (Tidak Setuju), 1 (Sangat Tidak Setuju). Sedangkan penilaian aitem *unfavorable* bergerak dari skor 1 (Sangat Setuju), 2 (Setuju), 3 (Tidak Setuju), 4 (Sangat Tidak Setuju) (Azwar, 2014).

- 1) Skala stres kerja digunakan untuk mengungkapkan sejauh mana tingkat stres kerja pada subjek penelitian. Skala stres kerja pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala stres kerja yang dikembangkan Putra (2016). Berdasarkan aspek-aspek stress kerja dari teori Rice & Robbins yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis, aspek tingkah laku (*behavioral*), aspek organisasional.

Skala stres kerja berisi 40 aitem pernyataan yang terdiri dari 20 aitem pernyataan *favorable* dan 20 aitem pernyataan *unfavorable*.



Distribusi aitem skala stres kerja sebelum uji coba dapat dilihat pada tabel 6.

**Tabel 6**  
**Distribusi Aitem Skala Stres Kerja**

No	Aspek-aspek Stress Kerja	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Fisiologis	1,2,5,37,38,40	3,4,6,39	10
2	Psikologis	13,14,15,16	11,12,17,18,19,20	10
3	Tingkah Laku	21,22,23,29,30	24,25,26,32,33	10
4	Organisasional	7,8,27,31,35	9,10,28,34,36	10
<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>20</b>	<b>40</b>

- 2) Skala beban kerja digunakan untuk mengungkapkan sejauh mana tingkat beban kerja pada subjek penelitian. Skala beban kerja pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala beban kerja yang dikembangkan Dewi (2013). Berdasarkan aspek-aspek beban kerja dari teori Manuaba yaitu aspek beban kerja fisik, aspek beban kerja mental, aspek beban kerja waktu.

Skala beban kerja berisi 36 aitem pernyataan yang terdiri dari 18 aitem pernyataan *favorable* dan 18 aitem pernyataan *unfavorable*. Distribusi aitem skala beban kerja sebelum uji coba dapat dilihat pada tabel 7.

**Tabel 7**  
**Distribusi Aitem Beban Kerja**

No	Aspek-aspek Beban Kerja	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Beban Kerja Fisik	7,9,11,25, 27,29	8,10,12,26,28,30	12
2	Beban Kerja Mental	1,3,5,19,21,23	2,4,6,20,22,24	12
3	Beban Kerja Waktu	13,15,17,31,33,35	14,16,18,32, 34,36	12
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>

3) Skala *work-family conflict* (konflik peran ganda). Digunakan untuk mengungkapkan sejauh mana tingkat *work-family conflict* (konflik peran ganda). Pada subjek penelitian skala *work-family conflict* (konflik peran ganda) pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala *work-family conflict* (konflik peran ganda) yang dikembangkan Pradita (2016). Berdasarkan dimensi *work-family conflict* (konflik peran ganda) dari teori Greenhaus & Beateul yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, *behavioral-based conflict*.

Skala *work-family conflict* (konflik peran ganda) berisi 18 aitem pernyataan yang terdiri dari 18 aitem pernyataan *favorable* dan 0 aitem pernyataan *unfavorable*. Distribusi aitem skala *work-family conflict* (konflik peran ganda). Sebelum uji coba dapat dilihat pada tabel 8.

**Tabel 8**  
**Distribusi Skala *Work-Family Conflict***

No	Dimensi <i>Work-Family Conflict</i>	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Time-Based Conflict</i>	1,2,3,4,5,6	-	6
2	<i>Strain-Based Conflict</i>	7,8,9,10, 11,12	-	6
3	<i>Behavioral-Based Conflict</i>	13,14,15, 16,17,18	-	6
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>	<b>0</b>	<b>18</b>

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Perhitungan validitas dan reliabilitas menggunakan jasa program komputer *SPSS versi 25.0 for windows*. Seleksi atau dasar pengambilan keputusan aitem yang valid dengan cara membandingkan nilai  $r$  tabel dengan  $r$  hasil. Pada penelitian ini nilai  $r$  tabel yang digunakan adalah  $p > 0,3$  maka aitem dinyatakan valid, sebaliknya jika  $p < 0,3$  maka aitem dinyatakan tidak valid (Azwar, 2015). Adapun perhitungan validitas dan reliabilitas kedua skala adalah sebagai berikut :

#### a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Stres Kerja

Hasil uji validitas skala stres kerja, dapat diketahui bahwa 40 aitem yang telah diujicobakan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) berkisar -0,008 sampai 0,705 dengan  $p > 0,3$  sedangkan uji koefisien reliabilitas skala stres kerja memiliki nilai  $\alpha = 0,965$  yang berarti aitem sangat reliabel. Setelah diperoleh koefisien korelasi untuk masing-masing aitem, selanjutnya diambil aitem yang koefisien korelasinya dibawah 0,3 untuk dihilang. Sebaran aitem skala stres kerja yang valid dan gugur dapat dilihat pada tabel 9.

**Tabel 9**  
**Distribusi Aitem Gugur dan Valid Skala Stres Kerja**

No	Aspek Stres Kerja	Aitem Total	Aitem		Koefisien Korelasi
			Gugur	Valid	
1	Fisiologis	10	2	8	0,618 – 0,686
2	Psikologis	10	0	10	0,641 – 0,675
3	Tingkah Laku	10	0	10	0,641 – 0,675
4	Organisasional	10	0	10	0,641 – 0,708
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>2</b>	<b>38</b>	<b>0,618 – 0,708</b>

Pada tabel 9 ditunjukkan bahwa terdapat 2 aitem yang dihilangkan atau dinyatakan sebagai aitem gugur karena memiliki koefisien korelasi kurang dari 0,3. Reliabilitas pada skala stres kerja dianalisis kembali setelah dilakukannya pengguguran aitem dan didapatkan koefisien *cronbac'h alpha* 0,969 dengan koefisien korelasi berkisar 0,618 – 0,708. Dengan demikian, Skala stres kerja dianggap sangat baik sebagai alat ukur penelitian.

b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Beban Kerja

Hasil uji validitas skala beban kerja, dapat diketahui bahwa 36 aitem yang telah diujicobakan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) berkisar 0,510 sampai 0,636 dengan  $p > 0,3$  sedangkan uji koefisien reliabilitas skala beban kerja memiliki nilai  $\alpha = 0,951$  yang berarti aitem sangat reliabel. Setelah diperoleh koefisien korelasi untuk masing-masing aitem, selanjutnya diambil aitem yang koefisien korelasinya dibawah 0,3 untuk dihilang Sebaran aitem skala beban kerja yang valid dan gugur dapat dilihat pada tabel 10.

**Tabel 10**  
**Distribusi Aitem Gugur dan Valid Skala Beban Kerja**

No	Aspek Beban Kerja	Aitem Total	Aitem		Koefisien Korelasi
			Gugur	Valid	
1	Beban Kerja Fisik	12	0	12	0,558 – 0,636
2	Beban Kerja Mental	12	0	12	0,510 – 0,600
3	Beban Kerja Waktu	12	0	12	0,512 – 0,618
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>	<b>0</b>	<b>36</b>	<b>0,510 – 0,636</b>

Pada tabel 10 ditunjukkan tidak ada aitem yang gugur. Reliabilitas pada skala beban kerja didapatkan koefisien *cronbach's alpha* 0,951 dengan koefisien korelasi berkisar 0,510 – 0,636. Dengan demikian, Skala beban kerja dianggap sangat baik sebagai alat ukur penelitian.

c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala *Work-Family Conflict*

Hasil uji validitas skala *work-family conflict* (konflik peran ganda) dapat diketahui bahwa 18 aitem yang telah diujicobakan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) berkisar 0,619 sampai 0,909 dengan  $p > 0,3$  sedangkan uji koefisien reliabilitas skala *work-family conflict* (konflik peran ganda) memiliki nilai  $\alpha = 0,972$  yang berarti aitem sangat reliabel. Setelah diperoleh koefisien korelasi untuk masing-masing aitem, selanjutnya diambil aitem yang koefisien korelasinya dibawah 0,3 untuk dihilang Sebaran aitem skala *work-family conflict* (konflik peran ganda), yang valid dan gugur dapat dilihat pada tabel 11.

**Tabel 11**  
**Distribusi Aitem Gugur dan Valid Skala *Work-Family Conflict***

No	Dimensi <i>Work-Family Conflict</i>	Aitem Total	Aitem		Koefisien Korelasi
			Gugur	Valid	
1	<i>Time-Based Conflict</i>	6	0	6	0,759 – 0,859
2	<i>Strain-Based Conflict</i>	6	0	6	0,700 – 0,874
3	<i>Behavioral-Based Conflict</i>	6	0	6	0,619 – 0,909
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>0,619 – 0,909</b>

Pada tabel 11 ditunjukkan tidak ada aitem yang gugur. Reliabilitas pada skala *work-family conflict* (konflik peran ganda) didapatkan koefisien *cronbach's alpha* 0,972 dengan koefisien korelasi berkisar 0,619 – 0,909. Dengan demikian, Skala *work-family conflict* (konflik peran ganda) dianggap sangat baik sebagai alat ukur penelitian.

#### 4. Penyusunan Skala untuk Penelitian

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas, langkah selanjutnya adalah menyusun alat ukur yang dipakai untuk penelitian. Dalam penyusunan alat ukur aspek ini hanya aitem yang valid yang diambil, dengan nomor urut yang baru. Sedangkan yang gugur tidak di ikutsertakan.

### B. Pelaksanaan Penelitian

#### 1. Penentuan Subjek Penelitian

Peneliti menentukan subjek penelitian terlebih dahulu sebelum melaksanakan penelitian yakni Perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan teknik *Purposive sampling*. Dimana pada teknik ini sampel yang digunakan dalam

penelitian ini adalah 58 perawat Subjek dalam penelitian ini adalah Perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung. Pembagian jumlah tersebut dapat dilihat pada tabel 12.

**Tabel 12**  
**Jumlah Perawat Berdasarkan Ruangan**

No	Ruangan	Jumlah	Sampel
1	Kemuning	16	7
2	Rafflesia	10	6
3	Seruni	11	9
4	Anggrek	9	7
5	Mawar	16	13
6	Kutilang	18	9
7	Gelatik	14	7
<b>Total</b>		<b>94</b>	<b>58</b>

Sumber : Data Primer yang diolah

**Tabel 13**  
**Jumlah Perawat Berdasarkan Rentang usia**

No	Rentang Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 – 35	18	31,04%
2	36 – 40	25	43,10%
3	41 – 50	10	17,24%
4	51 – 55	5	8,62%
<b>Jumlah</b>		<b>58</b>	<b>100 %</b>

**Tabel 14**  
**Jumlah Perawat Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1–10	30	51,72%
2	11–20	13	22,42%
3	21–30	10	17,24%
4	31–40	5	8,62%
<b>Jumlah</b>		<b>58</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jumlah subyek yang diteliti 58 perawat wanita yang sudah menikah, sebagian besar 58 perawat wanita yang



sudah menikah dengan rentang usia 36-40 tahun ada 25 orang dengan persentase 43,10%. Sedangkan masa kerja perawat wanita yang sudah menikah antara 1-10 tahun berjumlah 30 orang dengan persentase 51,72%.

Berdasarkan hasil wawancara pada perawat yang bersangkutan, sampel berjenis kelamin wanita yang sudah menikah, berusia antara 25-55 tahun dan masa kerja minimal satu tahun. Subjek adalah perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung di Irna 1.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu pemilihan subjek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang dipandang mempunyai hubungan erat, dalam teknik *sampling* ini yang dijadikan anggota sampel adalah mereka yang memiliki kriteria tertentu sesuai dengan apa yang telah ditentukan peneliti untuk di jadikan subjek penelitian. Langkah awal untuk menentukan jumlah subjek dalam penelitian adalah dengan mewawancarai perawat yang bersangkutan untuk mengetahui ada atau tidaknya stres kerja yang dialami oleh perawat. Hasil wawancara menentukan ada 58 perawat wanita yang sudah menikah yang terindikasi pernah mengalami stress kerja yang terbagi kedalam beberapa ruangan, dapat dijelaskan dalam tabel 15.

**Tabel 15**  
**Pengambilan Sampel Penelitian**

<b>Ruang</b>	<b>Sampel Awal</b>	<b>Sampel Gugur</b>
Kemuning	7	-
Seruni	9	-
Mawar	13	-
Kutilang	9	-
Anggrek	7	-
Rafflesia	6	-
Gelatik	7	-
<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>-</b>
<b>Sampel Akhir</b>	<b>58</b>	

Berdasarkan tabel 15, dapat diketahui bahwa sampel di ambil berdasarkan hasil wawancara perawat wanita yang sudah menikah, hasil yang didapat ada tujuh ruangan yang menjadi populasi dalam penelitian yakni ruang kemuning berjumlah 7 orang, seruni berjumlah 9 orang, mawar berjumlah 13 orang, kutilang berjumlah 9 orang, anggrek berjumlah 7 orang, raflesia berjumlah 6 orang, gelatik berjumlah 7 orang, sehingga ditotal terdapat 58 sampel.

## **2. Pelaksanaan Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan pada hari senin – kamis pada tanggal 8-11 April 2019 di RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung. Pada hari senin tanggal 8 peneliti memberikan kuesioner ke Kepala Ruangan (KARU) ruang kemuning, mawar, anggrek, gelatik. Setelah semua kuesioner diisi atau dijawab oleh responden, dan pada hari selasa tanggal 9 peneliti mengambil kuesioner yang telah dikumpulkan responden ke Kepala Ruangan (KARU) ruang kemuning, mawar, anggrek, gelatik. Pada hari selasa tanggal 9 peneliti memberikan kuesioner ke Kepala Ruangan (KARU) ruang seruni dan raflesia. Setelah semua kuesioner diisi atau dijawab oleh responden, dan pada hari rabu tanggal 10 peneliti mengambil kuesioner yang telah

dikumpulkan responden ke Kepala Ruangan (KARU) ruang seruni dan raflesia. Dan pada hari kamis tanggal 11 peneliti memberikan kuesioner ke Kepala Ruangan (KARU) ruang kutilang dan setelah responden mengisi atau menjawab pernyataan yang ada dikuesioner responden langsung mengumpulkan kuesioner ke Kepala Ruangan (KARU) ruang kutilang, setelah semua kuesioner diisi dan dijawab oleh responden peneliti langsung mengambil kuesioner yang telah dikumpulkan responden ke Kepala Ruangan (KARU) ruang kutilang. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan lembar skala kepada perawat wanita yang sudah menikah di masing-masing ruangan yang memiliki potensi mengalami stres kerja dan memberikan penjelasan terlebih dahulu tentang bagaimana tata cara pengisian tiga skala tersebut kemudian mempersilahkan perawat untuk mengisinya. Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan skoring dan selanjutnya dianalisis serta menguji hipotesis secara langsung.

### 3. Skoring

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah memberikan skor untuk keperluan analisis data. Pembagian skor dilakukan dengan satu cara, untuk skala stres kerja, beban kerja, dan *work-family conflict* (konflik peran ganda) bergerak dari satu sampai empat. Masing-masing skala memperhatikan sifat aitem *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung). Skor tertinggi dari pada skala stress kerja, beban kerja, dan *work-family conflict* (konflik peran ganda) adalah empat, sedangkan nilai terendahnya adalah satu. Kemudian skor yang diperoleh dari subjek penelitian dijumlahkan untuk masing-

masing skala. Total skor dari skala yang diperoleh subjek akan dipakai dalam analisis data.

### C. Analisis Data Penelitian

#### 1. Deskripsi statistik masing-masing variabel penelitian

Data skor stres kerja, beban kerja, dan *work-family conflict* (konflik peran ganda) diperoleh melalui angket yang disebarkan kepada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung yang dapat dijelaskan pada tabel 16.

**Tabel 16**  
**Deskripsi Statistik Variabel Penelitian**

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Stress Kerja	58	82	122	101,94	13,09
Beban Kerja	58	72	108	91,93	10,68
<i>Work family Conflict</i>	58	52	72	62,70	7,70

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui jumlah subjek penelitian sebanyak 58 orang dengan skor stres kerja terendah adalah 82 sedangkan skor stres kerja tertinggi adalah 122, kemudian skor beban kerja terendah adalah 72 sedangkan skor beban kerja tertinggi adalah 108, dan skor *work-family conflict* (konflik peran ganda) terendah adalah 52 sedangkan skor *work-family conflict* (konflik peran ganda) tertinggi adalah 72.

#### 2. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian

Kategorisasi variabel bertujuan menempatkan individu dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu komitmen berdasarkan atribut yang telah di ukur (Azwar, 2015). Berikut tabel norma skor yang telah di

sajikan. Setelah kategorisasi tersebut didapatkan, maka akan diperoleh nilai presentasi kategorisasi untuk masing-masing variabel.

a. Kategorisasi Stres Kerja

Di bawah ini disajikan kategorisasi variabel stres kerja. Hal ini dibagi menjadi tiga kategori sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, yaitu tinggi, sedang dan rendah.

**Tabel 17**  
**Kategorisasi Stres Kerja**

<b>Kategori</b>	<b>Rentang Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Tinggi	$X > 101$	31	53,4%
Sedang	$95 \leq X \leq 100$	14	24,2%
Rendah	$X < 95$	13	22,4%
<b>Total</b>		<b>58</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 17 ditemukan bahwa 53,4% dari total responden memiliki tingkat stres kerja yang tinggi berjumlah 31 orang, responden yang memiliki tingkat stres kerja sedang berjumlah 14 orang dengan presentase sebesar 24,2% dan 22,4% memiliki tingkat stres kerja yang rendah. Dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan responden yang diteliti, tingkat stress kerja yang paling dominan berada pada kategori tinggi.

b. Kategorisasi Beban Kerja

Di bawah ini disajikan kategorisasi variabel beban kerja. Hal ini dibagi menjadi tiga kategori sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, yaitu tinggi, sedang dan rendah.

**Tabel 18**  
**Kategorisasi Beban Kerja**

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X > 96$	36	62,1%
Sedang	$84 \leq X \leq 95$	14	24,1%
Rendah	$X < 84$	8	13,8%
<b>Total</b>		<b>58</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 18 ditemukan bahwa 62,1% dari total responden memiliki tingkat beban kerja yang tinggi berjumlah 36 orang, responden yang memiliki tingkat beban kerja sedang berjumlah 14 orang dengan presentase sebesar 24,1% dan 13,8% memiliki tingkat beban kerja yang rendah. Dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan responden yang diteliti, tingkat beban kerja yang paling dominan berada pada kategori tinggi.

c. Kategorisasi *Work-Family Conflict*

Di bawah ini disajikan kategorisasi variabel *work-family conflict* (konflik peran ganda). Hal ini dibagi menjadi tiga kategori sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, yaitu tinggi, sedang dan rendah.

**Tabel 19**  
**Kategorisasi *Work-Family Conflict***

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X > 65$	29	50%
Sedang	$59 \leq X \leq 64$	26	44,8%
Rendah	$X < 59$	3	5,2%
<b>Total</b>		<b>58</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 19 ditemukan bahwa 50% dari total responden memiliki tingkat *work-family conflict* (konflik peran ganda) yang tinggi berjumlah 29 orang, responden yang memiliki tingkat *work-family conflict* (konflik peran ganda) Sedang berjumlah 26 orang dengan presentase sebesar

44,8% dan 5,2% memiliki tingkat *work-family conflict* (konflik peran ganda) yang rendah. Dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan responden yang diteliti, tingkat *work-family conflict* yang paling dominan berada pada kategori tinggi.

### 3. Uji Asumsi

Uji asumsi bertujuan untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya persyaratan sebuah data untuk dianalisis. Pengujian asumsi pada penelitian ini berupa uji normalitas dan uji linearitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran dilakukan untuk mengetahui normal atau tidak penyebaran data dari variabel penelitian dengan kata lain uji normalitas sebaran dimaksud untuk melihat apakah subjek yang dijadikan sampel penelitian memenuhi syarat sebaran yang normal untuk mewakili populasi. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan formula *Kolmogorov-Smirnov*. Sebagai kriteria apabila  $p > 0,05$  maka sebarannya dikatakan normal, sebaliknya apabila  $p < 0,05$  maka sebarannya dikatakan tidak normal (Hadi, 2017). Tabel 20 merupakan rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran.

**Tabel 20**  
**Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran**

Variabel	Rerata	SD	K-S	Taraf Signifikansi	Keterangan
Stres Kerja	101,95	13,097	0,882	0,785 >0,05	Normal
Beban Kerja	91,93	10,688	0,913	0,562 >0,05	Normal
<i>Work-Family Conflict</i>	62,71	7,703	0,821	0,349 >0,05	Normal



Diperoleh  $KS-Z = 0,882$  dengan signifikan  $0,785$  dimana  $p > 0,05$  untuk stres kerja dan  $KS-Z = 0,913$  dengan signifikan  $0,562$  dimana  $p > 0,05$  untuk beban kerja, dan  $KS-Z = 0,821$  dengan signifikan  $0,349$  dimana  $p > 0,05$  untuk *work-family-conflict* (konflik peran ganda). Sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari penelitian memiliki distribusi normal. Karena sebelum melakukan uji hipotesis data terlebih dahulu diuji menggunakan uji asumsi statistik parametrik untuk mengetahui data benar-benar normal atau tidak.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antar variabel bebas dan variabel tergantung dengan taraf signifikan  $p > 0,05$ , dengan begitu dapat dilanjutkan untuk uji hubungan. Uji linearitas dalam penelitian ini meliputi: hubungan antara beban kerja dan *work-family conflict* (konflik peran ganda). Dengan stres kerja sebagai kriteria apabila  $p > 0,05$  maka ada hubungan yang linear, sebaliknya apabila  $p < 0,05$  maka sebarannya dikatakan tidak memiliki hubungan yang linear (Hadi, 2017). Tabel 21 merupakan rangkuman hasil perhitungan uji linearitas.

**Tabel 21**  
**Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas**

<b>Variabel</b>	<b>Sig.Deviaation from linierity</b>	<b>Taraf Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
Beban Kerja dengan Stres Kerja	0,530	0,893>0,05	Linier
<i>Work-Family Conflict</i> dengan Stres Kerja	0,718	0,736>0,05	Linier

Pada tabel 21 diperoleh hasil *deviantion from liniearity* pada hubungan stres kerja dengan beban kerja sebesar 0,893 dengan signifikan 0,530 dimana  $p > 0,05$ . Sedangkan hasil *deviantion from liniearity* pada hubungan stres kerja dengan *work-family conflict* (konflik peran ganda) sebesar 0,736 dengan signifikan 0,718 dimana  $p > 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara beban kerja dan *work-family conflict* (konflik peran ganda) dengan stres kerja. Hal ini dibuktikan dari signifikansi linearitas deviasi yang memiliki nilai lebih tinggi dari taraf signifikansi  $p > 0,05$ . Dengan begitu dilanjutkan untuk uji hubungan atau uji hipotesis.

#### **4. Uji Hipotesis**

Setelah uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas kedua variabel terpenuhi, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis, yaitu untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas I ( $X_1$ ) dan variabel bebas II ( $X_2$ ) dengan variabel tergantung ( $Y$ ). Uji hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yang dihitung dengan bantuan program *SPSS 25.0 for windows*. Berikut adalah uji hipotesis yang dilakukan.

a. Uji hipotesis pertama

Uji hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dan *work-family conflict* (konflik peran ganda) dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel bebas dan variabel tergantung. Uji hipotesis ini menggunakan taraf signifikan 1%. Uji hipotesis dilakukan menggunakan teknik Regresi Berganda dengan bantuan *SPSS 25.0 for windows*. Berikut tabel *R-Square*.

**Tabel 22**  
**Tabel *R-Square***

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.362 <sup>a</sup>	.282	.219	13.157	.282	7.739	2	55	.002

Tabel 22 menunjukkan hasil analisis data memperoleh nilai  $R=0,362$  nilai  $F=7,739$  dengan signifikansi  $p=0,002$  dan menunjukkan  $p<0,01$ , yang berarti hipotesis pertama diterima dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa variabel beban kerja dan *work-family conflict* (konflik peran ganda) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung.

Selanjutnya melihat besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat diketahui dari *R-Square*. Berdasarkan tabel analisis data memperoleh *R-Square* sebesar 0,282 atau 28,2%, dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa variabel independen memiliki pengaruh sebesar 28,2%

terhadap variabel dependen dan 71,8 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Langkah selanjutnya melakukan uji hipotesis kedua dan ketiga, berikut rangkuman tabel hipotesis kedua dan ketiga.

**Tabel 23**  
**Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Kedua dan Ketiga**

Variabel	R	R <sup>2</sup>	Sig.	Keterangan
X <sub>1</sub> -Y	0,260	0,068	0,002	Positif-Signifikan
X <sub>2</sub> -Y	0,314	0,098	0,000	Positif-Signifikan

b. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stress kerja pada perawat wanita yang sudah menikah. Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam tabel 23 dapat diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{x_1y}$ ) = 0,260 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,068 dengan  $p = 0,002$  ( $p < 0,01$ ) yang berarti hipotesis kedua diterima.

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan hubungan positif signifikan atau memiliki hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja. Hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah.

c. Uji hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu adanya hubungan yang signifikan antara *work-family conflict* (konflik peran ganda) dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah. Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam tabel diatas dapat diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{x_2y}$ )= 0,314 dan koefisien

determinasi ( $R^2$ )= 0,098 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) yang berarti hipotesis ketiga diterima.

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan hubungan positif signifikan atau memiliki hubungan positif antara *work-family conflict* (konflik peran ganda) dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah. Hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi *work-family conflict* (konflik peran ganda) maka semakin tinggi stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah. Setelah dilakukan uji hipotesis peneliti melakukan pengujian sumbangan efektif dan sumbangan relatif pada masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

#### **5. Pengujian Sumbangan Efektif Dan Sumbangan Relatif Masing-Masing Variabel**

Selanjutnya, peneliti menjelaskan mengenai sumbangan efektif (SE) dan sumbangan Relatif (SR). Sumbangan Efektif (SE) adalah ukuran sumbangan suatu variabel prediktor atau variabel independen terhadap variabel dependen dalam analisis regresi, penjumlahan dari sumbangan efektif untuk semua variabel independen adalah sama dengan jumlah nilai yang ada pada koefisien determinasi atau *R-Square*. Sementara itu Sumbangan Relatif (SR) merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besarnya sumbangan suatu variabel dependen terhadap jumlah kuadrat regresi. Pengujian pada tahap ini dianalisis satu per satu seperti yang ada pada tabel berikut :

**Tabel 24**  
**Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif**

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi	Sumbangan Efektif (%)	Sumbangan Relatif (%)	Sig. F Change
Beban Kerja	0,161	0,260	4,2%	15%	0,002
<i>Work-Family Conflict</i>	0,321	0,314	24%	85%	0,000

Berdasarkan tabel 24 dapat diketahui masing-masing variabel independen memiliki sumbangan efektif dan sumbangan relatif terhadap variabel dependen. *Pertama* sumbangan efektif pada variabel beban kerja sebesar 4,2% dan sumbangan relatif sebesar 15%, dengan nilai signifikan  $F = 0,002$  yang berarti sumbangan tersebut memiliki hubungan yang signifikan terhadap stress kerja. *Kedua* sumbangan efektif pada variabel *work-family conflict* (konflik peran ganda) sebesar 24% dengan sumbangan relatif sebesar 85% dengan nilai signifikan  $F = 0,000$ , yang berarti sumbangan tersebut memiliki hubungan yang signifikan terhadap stres kerja.

Hasil tersebut menjelaskan bahwa kedua variabel independen memiliki sumbangan atau pengaruh yang berbeda pada variabel dependen. Variabel beban kerja memberikan pengaruh lebih kecil dengan sumbangan efektif sebesar 4,2% dan sumbangan relatif sebesar 24%. Sedangkan pada variabel *work-family conflict* (konflik peran ganda) lebih besar dengan sumbangan efektif sebesar 24% dan sumbangan relatif sebesar 85%. Kedua variabel independen tersebut terbukti memiliki hubungan yang signifikan pada variabel dependen.

### D. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dua variabel bebas yang mempengaruhi secara signifikan terhadap stress kerja. Pertama, beban kerja yang secara positif mempengaruhi secara signifikan terhadap stress kerja, hal ini menunjukkan bahwa seseorang yang semakin tinggi variabel beban kerja maka semakin tinggi tingkat stress kerja. Kedua, *work-family conflict* (konflik peran ganda) yang secara positif mempengaruhi secara signifikan terhadap stress kerja, hal ini menunjukkan bahwa seseorang yang semakin tinggi variabel *work-family conflict* (konflik peran ganda), maka semakin tinggi tingkat stress kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu bahwa beban kerja dan *work-family conflict* (konflik peran ganda), secara signifikan sebesar 28,2% dapat mempengaruhi stress kerja sedangkan 71,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sedangkan untuk masing-masing hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada hubungan yang signifikan secara positif antara beban kerja terhadap stress kerja sehingga hipotesis  $H_{a1}$  diterima.
2. Ada hubungan yang signifikan secara positif antara *work-family conflict* terhadap stress kerja sehingga hipotesis  $H_{a2}$  diterima.

Diterimanya hipotesis yang diajukan oleh peneliti yakni hasil yang diperoleh ada hubungan yang positif dan signifikan antara beban kerja dan *work-family conflict* (konflik peran ganda) dengan stress kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Dr.H Abdul Moeloek Provinsi Lampung. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan *work-family conflict* (konflik peran ganda)



memiliki hubungan terhadap stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah hal ini diketahui beban kerja dan *work-family conflict* (konflik peran ganda) memberikan Sumbangan Efektif (SE) sebesar 28,2%.

Terdapat tiga kategorisasi yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi. Pada kategorisasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa beban kerja dan *work-family conflict* (konflik peran ganda) tergolong dalam kategori tinggi dalam mempengaruhi stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah, dengan frekuensi diperoleh 58 subjek yang memiliki persentase sebesar 62,1% pada kategori beban kerja dan 50% pada kategori *work-family conflict* (konflik peran ganda). Kategori tinggi tersebut dapat digambarkan bahwa subjek pada kategori ini subjek tidak memiliki kemampuan mengendalikan diri yang baik dengan mengontrol *impuls-impuls negative* dalam mengelola stress kerja. Hasil kategorisasi tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila beban kerja dan *work-family conflict* (konflik peran ganda) tinggi maka stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah tinggi.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Runtu, Linni, dkk (2018) dimana meneliti tentang Hubungan Beban Kerja Fisik Dengan Stres Kerja Perawat Diruang Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado dalam penelitiannya beban kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Retno (2014) dimana meneliti tentang Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang

Sudah Menikah di RSUD Banyumas, dalam penelitiannya konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Suwandi dan Indrianto (dalam Prihatini, 2017) mengungkapkan bahwa stress kerja dipengaruhi oleh beban kerja, *work-family conflict* (konflik peran ganda). Menurut Hasibuan (2012) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Stress diungkapkan oleh Munandar (2008) bahwa stress diakibatkan oleh beban kerja yang berlebih, tuntutan pekerjaan yang tinggi maka unjuk kerja menjadi rendah. Tanda beban kerja yang berlebih yaitu : mudah tersinggung, kelelahan fisik, kecenderungan berbuat salah, kekhilafan dalam ingatan, hubungan *interpersonal* menjadi tegang. Ada pula stres yang ditunjukkan melalui gejala umum seperti, merokok berat, mudah tersinggung, gelisah, sulit berkonsentrasi, peminum minuman keras, khawatir, susah tidur.

Beberapa aspek yang mempengaruhi stres kerja diungkapkan pula oleh Rice & Robbins (1999) meliputi; aspek fisiologis, aspek psikologis, aspek tingkah laku, dan aspek organisasional. Aspek fisiologis seperti, sering marah, susah tidur, pusing, sakit kepala bagian belakang. Aspek psikologis seperti, emosional, kecemasan, hiperaktif, bosan, hilangnya konsentrasi. Aspek tingkah laku seperti, meningkatnya penggunaan rokok dan alkohol, mencuri, menghindari atau menunda pekerjaan. Aspek organisasional seperti, sering absen, sering terdapat kecelakaan dalam bekerja.

Beban kerja sedang, dan *work-family conflict* (konflik peran ganda) tinggi, menunjukkan bahwa stress kerja yang terjadi di RSUD Dr. H Abdul

Moeloek Provinsi Lampung adalah karena beban kerja dan *work-family conflict* (konflik peran ganda) melainkan karena faktor yang lainnya, terlihat dari sisa sumbangan efektif yakni sebesar 71,8% terhadap stres kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi stress kerja di RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung.

Menurut Hasibuan (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu, beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, Masalah-masalah keluarga seperti anak, suami, mertua, dan lain-lain.

Menurut Munandar (2008) beberapa faktor penyebab stres kerja pada pekerjaan yaitu: Faktor – faktor instrinsik dalam pekerjaan, Peran individu dalam organisasi, Pengembangan karir, Hubungan dalam pekerjaan, Kepuasan dan iklim organisasi, Tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan, dan Ciri individu. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja yang terjadi pada rumah sakit tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja dan *work-family conflict* (konflik peran ganda). Namun dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yakni, jenis kelamin, usia, lamanya kerja, individu itu sendiri, pengaruh keluarga, kepuasan kerja, jarak geografis dari tempat kerja.

Penelitian ini memiliki kelemahan dikarenakan adanya keterbatasan pada peneliti. Kelemahan tersebut diantaranya adalah : *Pertama*, pada waktu penyebaran kuesioner, peneliti tidak mendampingi responden saat mengisi kuesioner dan dikhawatirkan responden mengisi kuesioner tidak konsisten

sehingga dapat mempengaruhi hasil reliabilitas dan validitas. *Kedua*, peneliti menggunakan uji *try-out* terpakai sehingga keterbatasan responden yang mengisi kuesioner dan dikhawatirkan responden tidak konsisten dan merasa bosan dalam mengisi atau menjawab kuesioner, dikarenakan banyaknya aitem yang harus diisi dan dijawab oleh responden sehingga peneliti mengkhawatirkan banyak aitem yang gugur dan dapat mempengaruhi hasil reliabilitas dan validitas pada skala. *Ketiga*, pelaksanaan dalam pengambilan data penelitian ini menggunakan waktu yang telah ditentukan oleh pihak RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung sehingga peneliti mengalami kendala dalam pengambilan data di karenakan waktu yang terbatas

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa stres kerja yang terjadi di institusi tersebut, tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja dan *work-family conflict* (konflik peran ganda). Namun, dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yakni tekanan pemimpin yang kurang adil dan wajar, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai (Hasibuan, 2012).

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai  $R_{x_{1.2}y} = 0,362$  dengan nilai  $F=7,739$  dan  $p=0,002$  ( $p<0,01$ ). Hasil yang diperoleh memberikan sumbangan efektif sebesar 28,2% dan 71,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Dapat diberi kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan secara positif antara beban kerja dan *work-family conflict* dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung.
2. Nilai  $r_{x_1y} = 0,260$  dengan signifikan 0,002 dimana  $p < 0,01$  dengan Sumbangan Efektif (SE) = 4,2% hasil yang diperoleh terdapat hubungan yang sangat signifikan secara positif antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung..
3. Nilai  $r_{x_2y} = 0,314$  dengan signifikan 0,000 dimana  $p < 0,01$  dengan Sumbangan Efektif (SE) = 24% hasil yang diperoleh terdapat hubungan yang sangat signifikan secara positif antara *work-family conflict* dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung..

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diperoleh saran-saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Rumah Sakit

Bagi pihak manajemen RSUD Dr. H Abdul Moeloek Provinsi Lampung agar menurunkan beban kerja perawat di ruang perawatan khusus dengan menambah jumlah perawat, melakukan kegiatan diluar aktifitas di kantor misalnya arisan *family gathering*. Sedangkan untuk menurunkan *work-family conflict* (konflik peran ganda) pada perawat harus dapat membagi waktu pada pekerjaan dan keluarga.

### 2. Bagi Perawat

Bagi perawat khususnya perawat wanita yang sudah menikah agar dapat mengelola dan membagi waktu yang baik dalam pekerjaan dan keluarga sehingga perawat tidak mengalami dan tidak mendapatkan terlalu banyak beban kerja dan *work-family conflict* (konflik peran ganda) dan dapat terhindar dari stress kerja dalam pekerjaanya.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya menjadikan faktor-faktor lain yang berpengaruh sebagai faktor utama dalam penelitian selanjutnya. Yaitu terdiri dari faktor-faktor tekanan pemimpin yang kurang adil dan wajar, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, agar pemahaman lebih mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, D. (2014). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Perawat IGD dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi pada RSUD Dr. Kariadi Semarang). *Skripsi. Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Semarang*.
- Apollo & Cahyadi, A. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Yang Bekerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. Universitas Khatolik Widya Mandala Madiun. *Jurnal Psikologi Vol. 13 No. 1, Januari-Juni 2014, 98-114*. Universitas Khatolik Widya Mandala Madiun
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Auladiyah, B. (2016). *Islam dan Stres Kerja*. Magister Sains Psikologi UIN Jakarta.
- Azwar, S. (2010). *Efek Seleksi Aitem Berdasar Daya Diskriminasi Terhadap Reliabilitas Skor Tes, Buletin Psikologi*. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Vol. XVII, No. 1, 28-32.
- . (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- . (2015). *Reliabilitas dan Validitas Edisi ke-IV* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- . (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi ke-II*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik Jakarta Pusat. (2012). *Statistik Indonesia Tahun 2012*. Jakarta Pusat : Badan Pusat Statistik.
- Buhali, G.A.,Margaretta,M. (2013). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Universitas Kristen Maranatha. Vol.13, No. 01, 16-34*.
- Carlson, Kacmar, Williams.(2014). Interferences between work and family among male and female executives in Nigeria.*African Journal of Business Management, 4 (6), 1070*.
- Cristine, J. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis. Vol. 16, No. 01, 59 -72*.
- Dewi. I. A., (2013). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi Pt. Solo



- Kawistara Garmino. *Skripsi. Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.*
- Dewi, F.,(2015). Hubungan Beban Kerja Perawat dan Stress Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Menggala. *Skripsi Universitas Esa Unggul Jakarta.*
- Doelhadi, A.S. (2017). *Strategi Pengendalian dan Pengolahan Stres. Anima. Media Psikologi Indonesia Vol XIII, no.48, hal.378-393.* Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Frone, M.R., Rusell, M., & Cooper, M.L. (2010), Antecedents and Outcomes of Work Family Conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface, *Journal of Applied Psychology. Applied Psychology.*
- Gibson, Ivancevich & Donnelly.(2013). *Organisasi.* Jilid kesembilan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Greenhaus, J.H., Beutell, N.J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review, Vol.10 No.(1), 76-88.*
- Hadi, S. (2017). *Metodelogi Penelitian.* Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Handoko, T., Hani. (2011). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi ke-2 Cetakan ke-18.* Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Haryanti, Faridah, A., & Purwaningsih, P., (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan STIKES Ngudi Waluyo, Ungaran, Indonesia. Vol. 1, No. 1, 48-56.*
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia Edisi Revisi.* Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hastuti, T.D., (2008). Bentuk Pelecehan Seksual dan Faktor yang Mempengaruhinya. Studi Kasus Pada Mahasiswa Unika Soegijapranata. *Jurnal Etika Gender. Seri Kajian Ilmiah. Semarang 2003. Vol.12, No.3, 138-147.*
- Hotma, E.S, Minarsih.(2011). Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi. (TA No. 0612010135/FE/EM/2011). Unpublished undergraduate. *Tesis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Surabaya.*
- Ilmi, B., Nurul, T.R., & Sahetapy, P. (2003). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja & Identifikasi Manajemen Stress Yang Digunakan Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Ulin Banjarmasin. *Jurnal Adm. Kebijakan Kesehatan, 1, (03), 126-133.* Fakultas Kedokteran Universitas DiPonerogo Semarang.

- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S.,dkk.(2006). "Types of Work-Family Interface: Well-Being Correlates of Negative and Positive Spillover Between Work and Family." *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 149-162.
- Kemendagri.(2009). *Perda Provinsi Lampung No 12 Tahun 2009 Pasal 29 Ayat 1*.[www.depdagri.go.id](http://www.depdagri.go.id).Diakses tanggal 4 April 2019.
- Lo, S. (2013). Perceptions of Work-Family Conflict Among Married Female Professionals in Hong Kong.*Personnel Review*. 32 (3),376-390.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif Universitas Pancasila*. Vol. 14, No. 01, 51 – 75.
- Malay, M.N. (2016). *Modul Praktikum Statistik dengan SPSS*. Fakultas Ushuluddin Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Mariyanti, S. (2013). Model Strategi Coping Penyelesaian Studi Sebagai Efek Dari Stressor Serta Implikasinya Terhadap Waktu Penyelesaian Studi Mahasiswa Psikologi Universitas Esa Unggul. *Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul, Jakarta*. Vol. 11, No. 02, 66–73.
- Markam,S. (2013). *Psikologi Klinis*. Jakarta : UI Press
- Mangkunegara.(2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manuaba, A. (2000). *Ergonomi Kesehatan Keselamatan Kerja*. Dalam Wygnyosoebroto s & Wiranto, S.E:Eds. Processing Seminar Nasional Ergonomi PT. Guna Widya Surabaya. Diunduh pada tanggal 4 Februari 2019dari[books.google.co.id/books/about/stress\\_aparasi\\_and\\_coping.html](http://books.google.co.id/books/about/stress_aparasi_and_coping.html).id.
- Margiati, L. (2011). *Stres Kerja:Latarbetakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya*. Masyarakat, Kebudayaan dan Politik. Th XII. No 3.
- Martini. (2017). Hubungan karakteristik perawat, sikap, beban kerja, ketersediaan fasilitas dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di rawat inap BPRSUD Kota Salatiga.*Tesis Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Konsentrasi Administrasi Kebijakan Kesehatan*.
- Muhid, A. (2010). *Analisis Statistik*. Surabaya: LEMLIT IAIN Sunan Ampel Surabaya.
- Munandar, A, S. (2008).*Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.

- Netemeyer, Richard G., (2010). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*. Vol.81. No. 0, 400-410.
- Notosoeddirdjo, M. & Latipun. (2011). *Kesehatan Mental : Konsep dan Penerapan*. Malang : UMM Press.
- Periantalo, J. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi: Asyik, Mudah, Dan Bermanfaat*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Prihatini, L.D. (2017). Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. *Skripsi Universitas Sumatera Utara Medan*.
- Prabawati, R.K. (2012). Hubungan Antara Beban Kerja Dan Stress Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap. Universitas Brawijaya Malang Fakultas Kedokteran. *Tesis Universitas Brawijaya Malang*.
- Pradita, A.C., (2016). Work-Family Conflict Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Prismayanti, & Faiqoh I. (2012). Hubungan Shift Kerja Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan. Universitas Airlangga Fakultas Kedokteran. *Skripsi Universitas Airlangga*.
- Putra, H.W.S., (2016). Hubungan Antara Makna Kerja Dengan Stress Kerja Pada Anggota Polisi Fungsi Sabhara (Studi Pada Polres Kota Malang, Kabupaten Bondowoso, Dan Kabupaten Situbondo). Universitas Muhammadiyah Malang Fakultas Psikologi. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Retnaningrum, A.K., Mochammad, A.L. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Perawat Wanita Rsud Wonosari Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*. Vol.36 No.1, 72-81.
- Rice, Robbins, S. (1999). *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi dan Aplikasi)*. Jilid dua. Jakarta : Prehallindo.
- Riggio, R.E. (2003). *Introduction To Industrial / Organizational Psychology*. 3rd. ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Runtu, V., V. Linni, P., dkk. (2018). Hubungan Beban Kerja Fisik Dengan Stres Kerja Perawat Diruang Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado. *e-Journal Keperawatan (eKp) Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi*. Vol. 6 No. 1, 1-7.

- Schultz, D. (2006). *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education.Inc.
- Siagian, S.,P. (2014). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BagianPenerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono.(2012).*Statistika Untuk Penelitian*.Bandung: Alfabeta : Cetakan ke-10.
- . (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta : Cetakan ke-10.
- U.S Cencus Bureau (2003). *Gender Differences in the Imfortance of Work and Family Roles : Implications for Work-family Conflict*. Sex Roles, Vol. 47, No. 11/12.
- Wahyuningtyas, P. (2011). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja Dengan Sikap Terhadap Pemberian Asi Eksklusif Di Lembaga Pemerintah Kota Magelang. *Skripsi. Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang*.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wulandari, D., Retno, D. (2014). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah. *PSYCHO IDEA, Tahun 12. No.2, 33-41*.
- Winarsunu, T. (2015). *Statistik Dalam Penelitian Psikologi Dan Pendidikan*. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang.